Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8370628
Centre d'intérêt: 320

Québec (Province) Commission d'étude de la tâche des enseignants du collégial.

La tâche des enseignants du collégial. Rapport final, tome II : dossier comparatif Québec-étranger / Commission d'étude de la tâche des enseignants du collégial. -- Québec : Service général des personnels des organismes d'enseignement, 1975.
xi, 161 p. ; 28 cm.

Notes bibliogr. au bas des p. Code: 43-3007.

Cote Dewey: 371.141/03t Cote LC: LB/2835

Descripteur(s): *Tâche de l'enseignant *Analyse de tâches *Différenciation des tâches *Répartition des tâches *Conditions de travail *Organisation pédagogique *Enseignement collégial *Personnel enseignant *Education comparée *Collégial (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Ontario *Alberta *Etats-Unis

Rechercher une utilisation optimale des ressources humaines affectées au système d'éducation implique la prise en considération de l'ensemble des composantes qui déterminent, par leur interaction, un niveau donné de rendement des personnels d'enseignement. Or, avant toute tentative de modification, il importe de déterminer le taux de rendement actuel des ressources humaines en fonction des éléments qui spécifient l'ensemble du système d'éducation. Pour ce faire, la commission entreprend un examen comparatif de la situation québécoise avec celle de régions présentant un système d'enseignement collégial de niveau et de structure comparables.

La Commission s'est attardée à l'examen des systèmes d'enseignement collégial en vigueur dans deux provinces canadiennes (Ontario et Alberta) et trois états américains (Floride, Tennessee et la Californie). L'analyse comparative s'est développée autour de quatre axes principaux: 1. données institutionnelles et systèmes; 2. modalités administratives de l'enseignement; 3. charge de travail des enseignants; 4. politique du personnel.

De façon générale, la charge de travail des enseignants des établissements visités, exprimée en heures de travail, correspond sensiblement à la semaine de travail des enseignants québécois. Il arrive toutefois que la charge de présentation formelle d'enseignement soit supérieure à l'étranger alors que d'autres variables de tâche sont moins élevées. Il semble que la productivité apparente soit supérieure à l'étranger en plusieurs endroits; toutefois, une clientèle plus grande, dans la plupart des cas, permettait cette hausse de l'indice de productivité sans qu'il y ait accroissement important de la charge de travail.

Type de document: r
Notice(s) connexe(s): 8370627, 8370629, 8170519
Auteur de l'analyse: ar

E D U 0 8370628

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
SERVICE GÉNÉRAL DES PERSONNELS
DES ORGANISMES D'ENSEIGNEMENT

LA TÂCHE DES ENSEIGNANTS DU COLLÉGIAL

RAPPORT FINAL

Tome II

DOSSIER COMPARATIF QUÉBEC-ÉTRANGER

JUIN 1975

COMMISSION D'ÉTUDE DE LA TÂCHE DES ENSEIGNANTS DU COLLÉGIAL

Service de la Recherche
1035, de Lachevrotière
8e étage
Québec, G1R 5A5

E D U Q 8370628

LA TÂCHE DES ENSEIGNANTS DU COLLÉGIAL

RAPPORT FINAL

Tome II

DOSSIER COMPARATIF QUÉBEC-ÉTRANGER

JUIN 1975

COMMISSION D'ÉTUDE DE LA TÂCHE DES ENSEIGNANTS DU COLLÉGIAL

Service de la Recherche
1035, de Lotbinière
Ste-Foy
Québec, G1S 5A9

Dépôt légal: 3e trimestre 1975
Bibliothèque nationale du Québec

PLAN GENERAL DU RAPPORT

TOME I: LES ETUDES ET LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

Présentation
Préambule
Introduction

Section I: L'évocation historique (Le passé)
- Chapitre I: L'évolution de l'enseignement collégial au Québec
- Chapitre II: L'analyse des sentences arbitrales

Section II: La lecture de la situation actuelle (Le présent)
- Chapitre I: L'Opération Inventaire 1973-74
- Chapitre II: Recherche sur la tâche des enseignants du collégial

Section III: La prospective (L'avenir)
- Chapitre I: Mémoires, audiences et rencontres de la Commission
- Chapitre II: Expérimentation et prospective pédagogiques
- Chapitre III: La différenciation: au-delà du mythe

TOME II: DOSSIER COMPARATIF QUEBEC-ETRANGER

Présentation
- Chapitre I: Les données institutionnelles et les systèmes
- Chapitre II: Les modalités administratives de l'enseignement
- Chapitre III: La charge de travail des enseignants
- Chapitre IV: La politique du personnel

TOME III: DELIBERATIONS ET CONCLUSIONS

Présentation
- Chapitre I: Le cheminement de la Commission
- Chapitre II: L'équité et la répartition simulée des ressources
- Chapitre III: Les résultats de la répartition simulée des ressources et leur analyse
- Chapitre IV: L'équité et les positions finales de la Commission
- Chapitre V: L'information et sa diffusion dans le réseau public d'enseignement collégial
- Chapitre VI: Rappel des recommandations de la Commission

TABLE DES MATIERES DU TOME II

Plan général du rapport	VII
Table des matières du Tome II	IX
Liste des tableaux	X
Liste des annexes	XI
Liste des sigles et abréviations	1
PRESENTATION DU TOME II	
1/ Le mandat de la Commission et l'étude des systèmes étrangers	3
2/ Le choix des systèmes scolaires	3
CHAPITRE I: DONNEES INSTITUTIONNELLES ET SYSTEMES	9
Introduction	11
1/ Les systèmes et les réseaux d'enseignement de niveau collégial	12
2/ Les institutions	23
3/ Le partage des pouvoirs	25
A) Les centres de décision	25
B) Autonomie	26
4/ Les sources de financement	27
Conclusion	28
CHAPITRE II: LES MODALITES ADMINISTRATIVES DE L'ENSEIGNEMENT	29
Introduction	31
1/ Les objectifs	33
2/ Les clientèles	37
3/ Les programmes	44
4/ Les définitions administratives de l'étudiant à plein temps	51
Conclusion	56

CHAPITRE III: LA CHARGE DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS 57

Introduction 59

1/ Les modes de détermination de la charge des enseignants 61

2/ Le rapport maître-élève: une mesure opératoire 70

A) Nombre d'étudiants par groupe 71

B) Rapport administratif 77

3/ Les mesures de productivité des enseignants 82

4/ Mesure de la charge de travail 92

Conclusion 104

CHAPITRE IV: POLITIQUE DU PERSONNEL 109

Introduction 111

1/ Droits professionnels des enseignants 112

A) Type d'association et d'entente 112

B) Politique de permanence 115

C) Procédures et instances de grief 117

D) Droit de grève 118

2/ Régime pédagogique du personnel 119

3/ La différenciation du personnel 123

4/ La rémunération 126

Conclusion 130

ANNEXES 131

LES PUBLICATIONS DE LA COMMISSION 161

LISTE DES TABLEAUX

1. Les structures administratives des réseaux 22
2. Les conseils d'administration des institutions 24
3. Le partage des pouvoirs dans les réseaux 25
4. Les sources de financement des réseaux 27
5. Les objectifs institutionnels 36
6. Les effectifs et les régimes pédagogiques 43
7. Les programmes 48
8. L'encadrement des activités d'apprentissage 50
9. Pourcentage d'une tâche normale nécessaire au statut de "temps plein" 55
10. Principes impliqués dans les modes de répartition des tâches 61
11. Modes de détermination des tâches d'enseignement 67
12. Nombre d'étudiants par groupe 72
13. Rapport administratif des systèmes scolaires 78
14. Les indices de productivité 83
15. La charge de travail 93
16. Type d'association et d'entente 114
17. Politique de permanence 116
18. Procédures et instances de grief 117
19. Droit de grève 118
20. Mécanismes d'évaluation 120
21. Plans de perfectionnement 121
22. Recherche et expérimentation 122
23. Différenciation du personnel 125
24. Salaires minimum et maximum 127
24a. Sens des minimum-maximum 127
25. Salaires minimum et maximum pour les professeurs sans expérience 128
26. Salaires minimum et maximum pour l'expérience maximale admise dans les échelles de traitement 128
27. Salaires minimum et maximum pour un diplômé du premier cycle universitaire ou l'équivalent (16 ans) 129
28. Salaires minimum et maximum pour un diplômé du troisième cycle universitaire ou l'équivalent (20 ans) 129

LISTE DES ANNEXES

1. Liste des endroits visités, personnes rencontrées et documents recueillis 133
2. Valeurs moyennes de la charge hebdomadaire des enseignants de CEGEP, par discipline (1973-74) 140
3. Le rapport professeur-étudiant par programme 142
4. Les catégories générales de la tâche et les pourcentages de temps de la semaine de travail qui y sont consacrés 143
5. Les catégories de charge d'enseignement dans les CAAT 144
6. Expression de la charge d'enseignement dans les CAAT 145
7. Evaluation du temps de préparation et nombre d'étudiants par groupe à Ryerson 147
8. La définition du facteur de charge selon D.J. Cornish 148
9. Evaluation des unités d'enseignement à Medicine Hat 149
10. Rapports entre heures-contact et heures-crédit dans les "Junior and Community Colleges" 150
11. Répartition de la semaine moyenne de travail des enseignants du Tennessee 151
12. Evaluation des unités de travail au Volunteer State Community College 152
13. La définition de l'heure-contact dans les collèges communautaires de la Floride 153
14. Miami-Dade Academic Accounting System 154
15. California State Staffing Formula 155
16. Définition des catégories d'enseignants 156

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

A.A.U.P.:	American Association of University Professors
A.F.T.:	American Federation of Teachers
A.T.A.:	Alberta Teachers Association
CAAT:	College of Applied Arts and Technology
C.C.:	Community College
C.C.S.F.:	Community College of San Francisco
C.S.A.A.:	Civil Service Association of Alberta
C.S.A.O.:	Civil Service Association of Ontario
C.S.U.C.:	California State Unit Credit
E.T.C.E.:	étudiant à temps complet
F.P.:	faculty product
F.T.E.F.:	full time equivalent faculty
F.T.E.S.:	full time equivalent student
Grant MacEwan:	Grant MacEwan Community College
H.C.:	heure-contact
Mount Royal:	Mount Royal College
Miami-Dade:	Miami-Dade Community College
NAIT:	Northern Alberta Institute of Technology
N.E.A.:	National Education Association
OISE:	The Ontario Institute for Studies in Education
PES:	périodes-élèves-semaine
P.T.C.E.:	professeur à temps complet équivalent
Ryerson:	Ryerson Polytechnical Institute of Technology
Seneca:	Seneca College of Applied Arts and Technology
S.C.H.:	student-contact-hour
S.C.U.:	student credit unit
S.F.S.C.:	San Francisco State College
S.H.P.:	standard-hour product
S.S.H.:	student semester hour
S.W.C.H.:	student weekly contact hour
THEC:	Tennessee Higher Education Commission
U.C.L.A.:	University of California at Los Angeles
Volunteer, V.S.C.C.:	Volunteer State Community College
W.S.C.H.:	weekly student contact hour
W.T.U.:	weighted teaching unit

Service de la Recherche
1035, de Lachevrotière
Bureau
Québec, G1R 5A5

PRESENTATION DU TOME II

PRESENTATION DU TOME II

1/ Le mandat de la Commission et l'étude des systèmes étrangers

Le libellé du mandat de la Commission, dans la perspective de *"l'utilisation optimale des ressources humaines actuellement affectées au système d'éducation"*, prévoyait explicitement l'étude des modalités prévalant dans les autres systèmes d'éducation:

> *"La commission examinera les systèmes existants tant au Québec qu'à l'extérieur."* (1)

Par ailleurs, le Service Général des Personnels des Organismes d'Enseignement (S.G.P.O.E.), dans le texte de la demande formulée au Conseil du Trésor relativement à la mise en place de la Commission, mentionnait explicitement l'examen des systèmes scolaires étrangers, en particulier *"des autres provinces canadiennes et des Etats Américains"*.

2/ Le choix des systèmes scolaires

Pour mener à terme cette disposition de son mandat, la Commission a choisi de se rendre dans deux provinces canadiennes et trois Etats Américains: ce choix répondait à des critères précis que nous voulons expliciter.

A) Les provinces canadiennes

Strictement parlant, le niveau d'enseignement collégial québécois ne se retrouve dans aucune autre province canadienne. Il y existe toutefois des institutions scolaires d'un niveau comparable, en particulier en Ontario et en Alberta.

(1) *Décret tenant lieu de Convention Collective*, *Arrêté en Conseil*, numéro 3809-72, Article 11-1.06.
Arrêté en Conseil, numéro 3812-72, Article 11-1.05.

- Ontario

La Commission a choisi de visiter des institutions scolaires ontariennes pour les raisons suivantes:

1/ Par sa situation géographique et son niveau socio-économique, l'Ontario est la province canadienne qui ressemble le plus au Québec.

2/ Cette province possède un réseau public complet de collèges, "*Colleges of Applied Arts and Technology*" (CAAT), qui dispensent un enseignement professionnel comparable à celui de nos CEGEP.

3/ C'est la seule autre province canadienne où un syndicat, dûment accrédité en vertu du Code du Travail, négocie les conditions de travail des enseignants à l'échelle provinciale. Les enseignants des CAAT sont représentés par la "*Civil Service Association of Ontario*" (C.S.A.O.).

4/ Les nombreuses recherches qui y sont faites, dans le domaine de l'éducation, en particulier par "*The Ontario Institute for Studies in Education*" (OISE).

5/ Les travaux importants de la "*Commission on Post-Secondary Education in Ontario*".

- Alberta

La décision de nous rendre en Alberta s'est appuyée sur les motifs suivants:

1/ L'Alberta est l'une des rares provinces canadiennes qui possèdent un véritable réseau public de collèges communautaires ("*Community Colleges*").

2/ L'étendue du réseau collégial albertain se compare, en

termes de densité de population et de territoire à desservir, à celle du Québec.

3/ Les travaux de l'"*Alberta College Commission*" (1) sur la charge des enseignants des collèges communautaires.

4/ Les nombreuses recherches et études sur la différenciation des tâches des personnels enseignants faites, dans cette province, en particulier par la Faculté d'Education de l'Université d'Alberta et par l'Association des Enseignants de l'Alberta.

B) Les Etats Américains

Les collèges communautaires américains, à l'instar des collèges de l'Alberta, sont des institutions très voisines de nos CEGEP. La Commission a finalement fixé son choix sur trois Etats possédant un réseau bien établi de collèges publics de ce type en s'appuyant sur les raisons exprimées ci-après.

- Floride

1/ C'est l'un des Etats Américains qui possèdent un réseau complet de collèges publics.

2/ De nombreuses études y ont été poursuivies sur la différenciation du personnel.

3/ Nombre d'études intéressantes sur la charge d'enseignement dans les collèges, en provenance de cet Etat Américain.

(1) Depuis 1973, celle-ci a été dissoute et remplacée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur ("*Department of Advanced Education*").

4/ L'intérêt soulevé par le "*Miami-Dade Academic Accounting System*" quant à l'évaluation de la charge d'enseignement.

- Tennessee

1/ Il y existe un réseau complet de collèges communautaires.

2/ Le niveau économique de cet Etat Américain est comparable à celui du Québec.

3/ Des études de la charge d'enseignement y ont été faites, en particulier par la "*Tennessee Higher Education Commission*" (THEC).

- Californie

1/ C'est l'Etat Américain qui possède le réseau le plus complet de collèges communautaires.

2/ Comme au Québec, les collèges publics ("*Community Colleges*") y sont entièrement financés par les fonds publics.

3/ C'est aussi l'Etat Américain où il s'est développé le plus de systèmes de différenciation du personnel enseignant.

4/ Enfin, les nombreuses recherches, notamment sur les approches pédagogiques, qui y sont faites, en particulier par l'Université de la Californie à Los Angeles (U.C.L.A.).

3/ Les objectifs et les limites de l'étude

Parler "*d'utilisation optimale des ressources humaines actuellement affectées au système d'éducation*" implique une référence

à l'ensemble des composantes et paramètres qui spécifient concrètement ce système et qui y déterminent, par le jeu de leur interaction, un niveau donné de rendement des personnels d'enseignement. Or, antérieurement à toute volonté de modifier les facteurs susceptibles d'influer sur l'efficacité des personnels, il importe de formuler un jugement relatif au taux de rendement actuel des ressources humaines en fonction des éléments qui spécifient l'ensemble du système d'éducation. Pour ce faire, la comparaison avec les systèmes étrangers qui offrent des institutions de niveau et de structure comparables à ce que l'on rencontre dans nos CEGEP, apparaît un cadre de référence approprié et un instrument susceptible de favoriser un tel jugement. (1)

Le présent dossier vise précisément à mettre à la disposition des parties en cause des données comparatives sur les composantes de divers systèmes d'enseignement collégial (2), composantes qui exercent, à des degrés divers, une influence significative sur la perception du problème de la tâche des enseignants. La Commission a choisi d'articuler ce cadre général de référence en fonction de quatre axes de recherche qui lui sont apparus importants pour notifier les systèmes d'éducation en cause:

- données institutionnelles et systèmes (*Chapitre I*);
- modalités administratives de l'enseignement (*Chapitre II*);
- charge de travail des enseignants (*Chapitre III*);
- politique du personnel (*Chapitre IV*).

Il faut noter toutefois qu'en raison de variantes importantes quant aux informations ou données disponibles et quant à l'intérêt relatif des différents axes de recherche en référence au mandat général de la Commission, les chapitres développés n'offrent pas un niveau identique d'ampleur et d'achèvement. En

(1) Voir à l'*Annexe* 1, pages 133-139, la liste des endroits visités, personnes rencontrées et documents d'information recueillis.

(2) A moins d'indications contraires, les données sont celles de l'année 1973.

dépit de ces réserves, la Commission a cru opportun de mettre ce dossier de travail à la disposition des diverses parties concernées par le problème de la tâche des enseignants de niveau collégial.

CHAPITRE I

DONNEES INSTITUTIONNELLES ET SYSTEMES

CHAPITRE I

DONNEES INSTITUTIONNELLES ET SYSTEMES

INTRODUCTION

L'évaluation comparative des taux de rendement des personnels enseignants est une entreprise fort complexe que n'épuise pas la simple considération des données objectives relatives aux charges d'enseignement proprement dites; elle reste tributaire, notamment, de la connaissance des éléments organisationnels qui caractérisent les divers systèmes considérés.

Les structures des systèmes reflètent à la fois les orientations éducatives générales qui sont assignées aux différents réseaux d'enseignement collégial et les implications sociales, politiques et économiques qui s'y greffent. De même, les caractéristiques institutionnelles permettent de spécifier les fonctions et missions particulières dévolues à chacune des maisons d'enseignement. Enfin, l'atmosphère et le climat général des milieux de travail dans lesquels les enseignants sont appelés à oeuvrer restent marqués par les politiques qui prévalent quant au partage des pouvoirs, à la répartition des responsabilités, à la détermination des champs d'autonomie et des modes de financement.

Ce premier chapitre regroupe sous quatre thèmes cet ensemble de caractéristiques:

1/ les systèmes et les réseaux d'enseignement;

2/ les institutions;

3/ le partage des pouvoirs;

4/ les sources de financement.

1/ Les systèmes et les réseaux d'enseignement de niveau collégial

A) QUEBEC (CEGEP)

Le système d'enseignement du Québec comporte cinq réseaux distincts, tous rattachés au ministère de l'Education:

- l'enseignement élémentaire et secondaire auquel se greffent les maternelles et l'enseignement à l'enfance inadaptée;
- l'enseignement collégial (CEGEP);
- l'enseignement universitaire (enseignement supérieur);
- l'enseignement aux adultes (éducation permanente);
- l'enseignement privé.

Les quatre premiers réseaux sont régis par des *"directions générales"* auxquelles le ministre de l'Education délègue ses pouvoirs de juridiction et de gestion. Le ministère de l'Education, par son service *"ad hoc"*, apporte son concours à l'enseignement privé: les fonctions principales de ce service sont, outre l'appui financier, de reconnaître les institutions privées, d'en favoriser l'adaptation à la réforme scolaire dans le cadre de la *"Loi de l'enseignement privé"* et de promouvoir la qualité de l'enseignement qui y est dispensé.

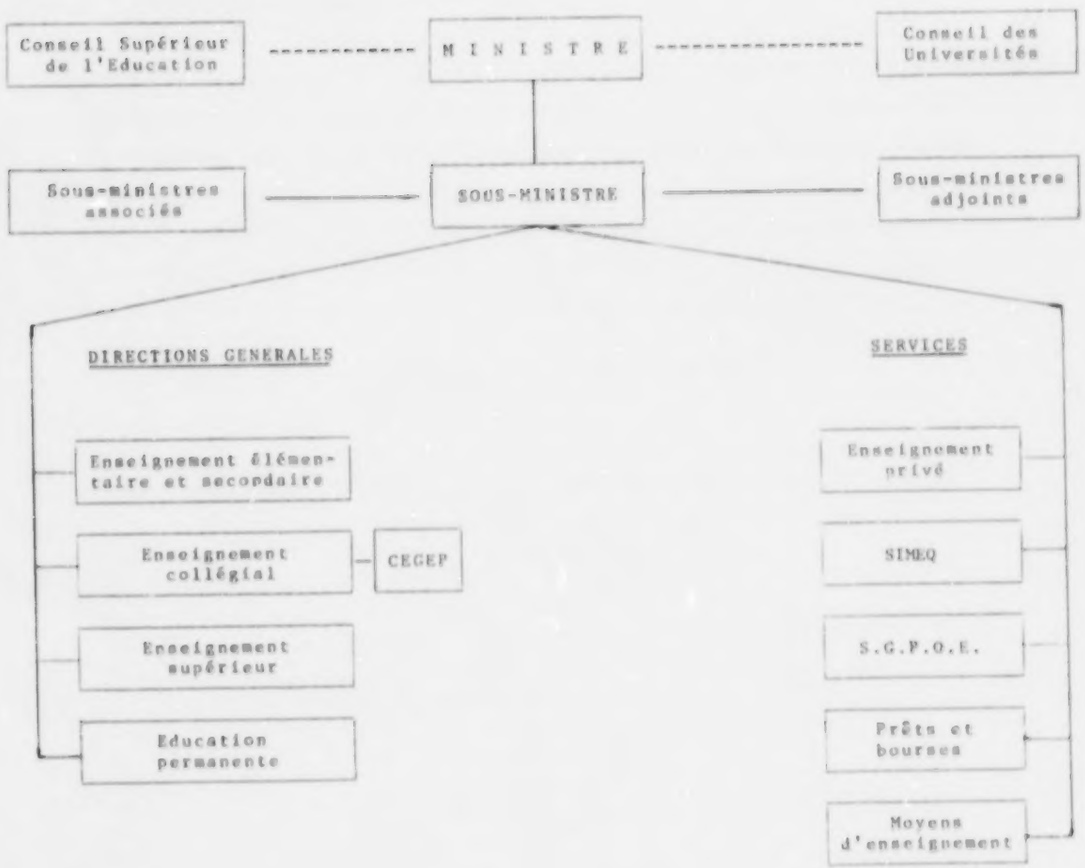
Administré par le ministère de l'Education, par le biais de la *"Direction Générale de l'Enseignement Collégial"* (DGEC), le réseau d'enseignement collégial comporte trente-sept institutions, dites CEGEP, réparties en quelque quarante-sept campus. Ce réseau ne comporte donc pas de conseil d'administration qui lui soit propre et l'instance représentée par la DGEC est essentiellement une instance exécutive du Ministère. On ne saurait donc parler véritablement d'un réseau autonome: le réseau n'existe que par les liens communs qui rattachent

chacune des institutions du Ministère, par l'intermédiaire de la DGEC. Les structures administratives du système québécois et la place qu'y occupe son réseau d'enseignement collégial public sont représentées dans l'organigramme suivant:

ORGANIGRAMME (PARTIEL)

du

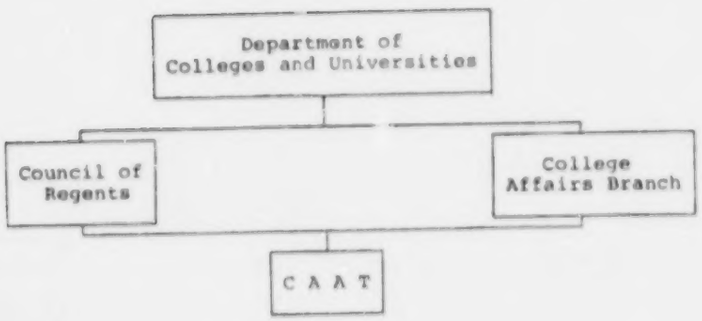
MINISTERE DE L'EDUCATION DU QUEBEC (M.E.Q.)



B) ONTARIO: CAAT

Le ministère des Collèges et Universités de l'Ontario (*"Department of Colleges and Universities"*) dispose d'un réseau d'enseignement collégial public groupant vingt-deux institutions, communément appelées CAAT (*"Colleges of Applied Arts and Technology"*). Ce réseau comporte son propre conseil d'administration, le Conseil des Régents (*"Council of Regents"*), dont les responsabilités sont fort diverses et vont de la coordination du développement pédagogique, à la détermination des conditions de travail et du niveau de salaire des personnels; il tient lieu de conseiller auprès du Ministre et des institutions. Une section spéciale du Ministère, la Division des Collèges (*"College Affairs Branch"*) représente l'instance exécutive du réseau. Ces deux organismes, qui se partagent les responsabilités du réseau des CAAT, relèvent parallèlement du Ministre des Collèges et Universités. Le *"Ryerson Polytechnical Institute"*, relève, comme université, de ce même ministère.

ORGANIGRAMME DU RESEAU DES CAAT



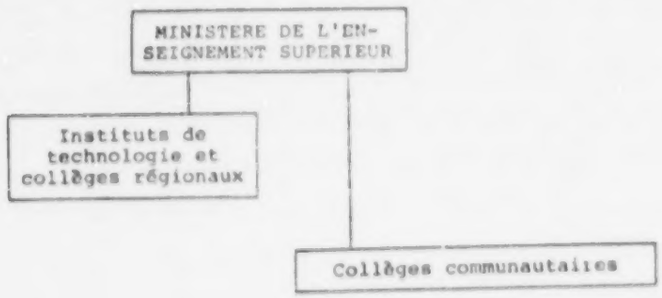
C) ALBERTA: collèges communautaires

Le ministère de l'Enseignement Supérieur ("*Department of Advanced Education*"), qui a remplacé, en 1973, l'ancienne "*Alberta College Commission*", étend sa juridiction sur toutes les institutions d'enseignement de niveau collégial et universitaire de cette province; on y trouve:

- 4 universités
- 6 collèges communautaires
- 2 instituts de technologie
- 3 collèges régionaux (collèges d'agriculture)
- 5 centres d'éducation des adultes
- 3 collèges privés.

Alors que les instituts de technologie et les collèges régionaux relèvent immédiatement du Ministère, plus exactement du Sous-Ministre de l'Enseignement Supérieur, chaque collège communautaire a son propre conseil d'administration qui le représente auprès du Ministère. Ce dernier assume essentiellement la responsabilité du financement et de la coordination au plan des programmes et du développement entre les institutions.

ORGANIGRAMME DU RESEAU DES COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA



D) FLORIDE: collèges communautaires

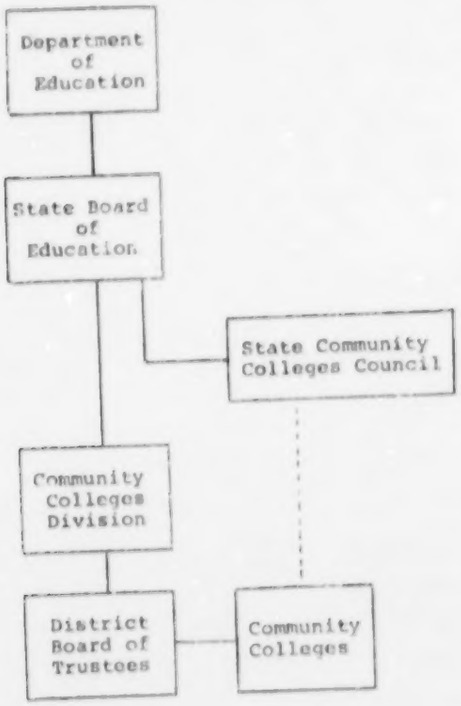
L'instance supérieure du réseau des vingt-huit collèges communautaires de la Floride est le *"State Board of Education"*, véritable conseil d'administration formé de sept membres nommés d'office, dont:

- le Gouverneur de l'Etat
- le *"General attorney"*
- le *"deputy-minister of agriculture"*
- le *"deputy-minister of education"*.

Les responsabilités très larges de cet organisme couvrent aussi bien l'adoption des budgets, la détermination des frais de scolarité que la planification d'ensemble ou la gestion en matière de construction. Un comité consultatif formé de citoyens, le *"State Community Colleges Council"*, assiste cette instance supérieure.

L'instance exécutive propre au réseau des collèges communautaires est représentée par la Division des Collèges Communautaires *("Community Colleges Division")*, commission chargée spécifiquement des relations entre les collèges et les instances supérieures. Ses fonctions principales se situent au niveau de la coordination des programmes et de l'application des politiques du *"State Board of Education"* à l'endroit des collèges communautaires: objectifs, budgets, programmes, etc... Au niveau local, les différentes institutions, appartenant à un district déterminé, sont représentées par le Bureau des Gouverneurs de District *("District Board of Trustees")*, qui dispose d'une certaine autonomie.

ORGANIGRAMME DU RESEAU DES COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA FLORIDE



E) TENNESSEE: collèges communautaires

Le Bureau des Régents *("Board of Regents")* représente l'instance administrative supérieure du réseau; celle-ci est présidée par le Gouverneur de l'Etat et se réunit tous les deux mois. Elle forme, par l'intermédiaire de l'exécutif, différents comités relatifs:

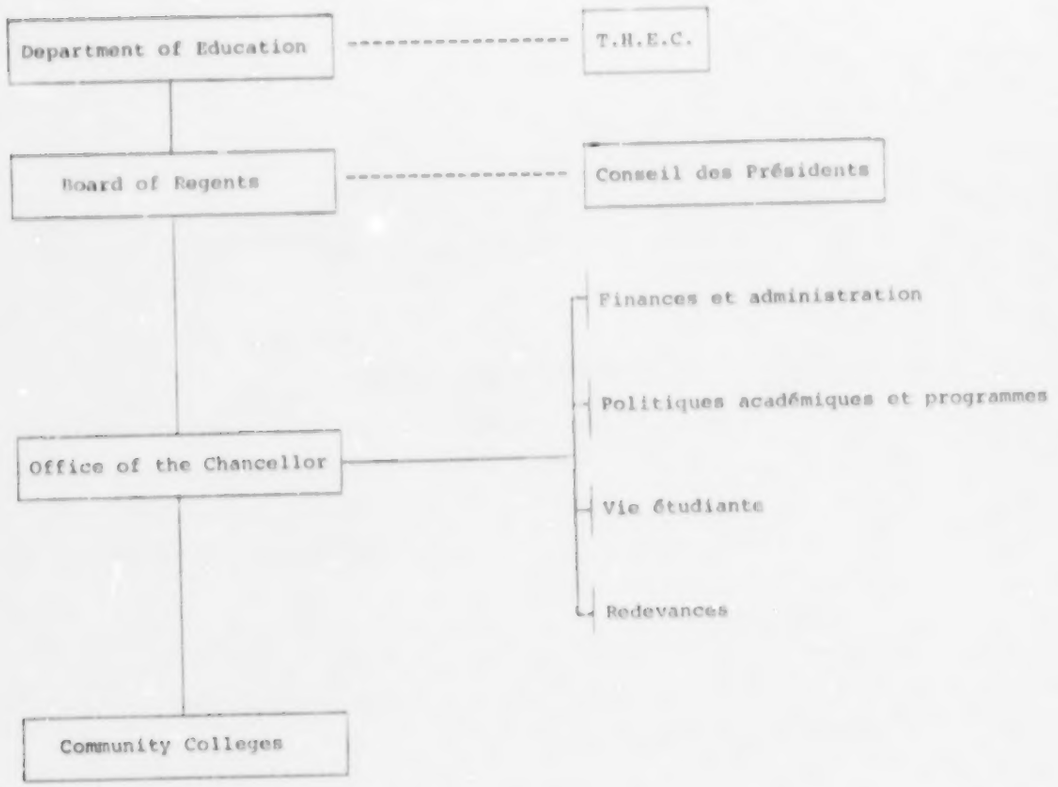
- aux finances et à l'administration;
- aux politiques académiques et aux programmes;
- aux frais de scolarité, etc...

Ses responsabilités sont très vastes et vont jusqu'au choix du président des différents collèges communautaires (dix),

lesquels ne disposent pas d'un conseil d'administration qui leur soit propre. Le Conseil des Présidents des Collèges Communautaires joue également le rôle d'organisme consultatif auprès du Conseil des Régents.

L'exécutif du réseau, l'"*Office of the Chancellor*", dispose de peu de latitude; son action principale se limite à l'application des politiques décrétées par le Bureau des Régents et à la participation aux comités mis sur pied par ce dernier.

ORGANIGRAMME DU RESEAU DES COLLEGES COMMUNAUTAIRES DU TENNESSEE

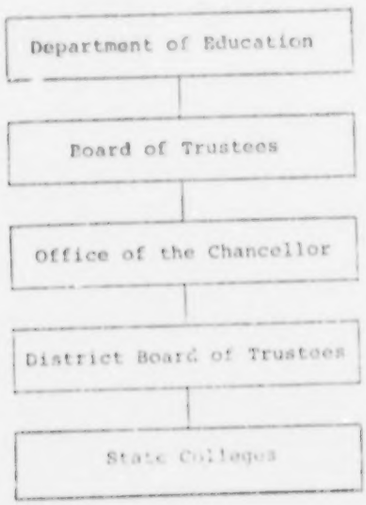


F) CALIFORNIE: Collèges et Université d'Etat

Le réseau des Collèges et Université d'Etat de la Californie *("California State University and Colleges System")* comporte dix-neuf institutions: douze sont des campus de l'Université d'Etat, cinq des collèges à Cycle long; les deux dernières sont des instituts polytechniques de niveau universitaire. Un conseil d'administration de vingt et un membres, appelé *"Board of Trustees"* et présidé par le Gouverneur de l'Etat, dirige le développement des politiques administratives des institutions, veille à la coordination du développement pédagogique, exerce la supervision budgétaire, etc... Le Gouverneur de l'Etat, de même que quatre autres membres, y sont nommés d'office; les seize autres membres en sont désignés par le Gouverneur.

L'organisme exécutif est représenté par le Bureau du Chancelier *("Office of the Chancellor")*; principale autorité non politique, le Chancelier est secrétaire-trésorier du conseil d'administration: il veille notamment à la préparation et à la mise en application des recommandations de l'instance administrative. Enfin, chaque district comporte son instance administrative *("District Board of Trustees")*, subordonnée à l'organisme central.

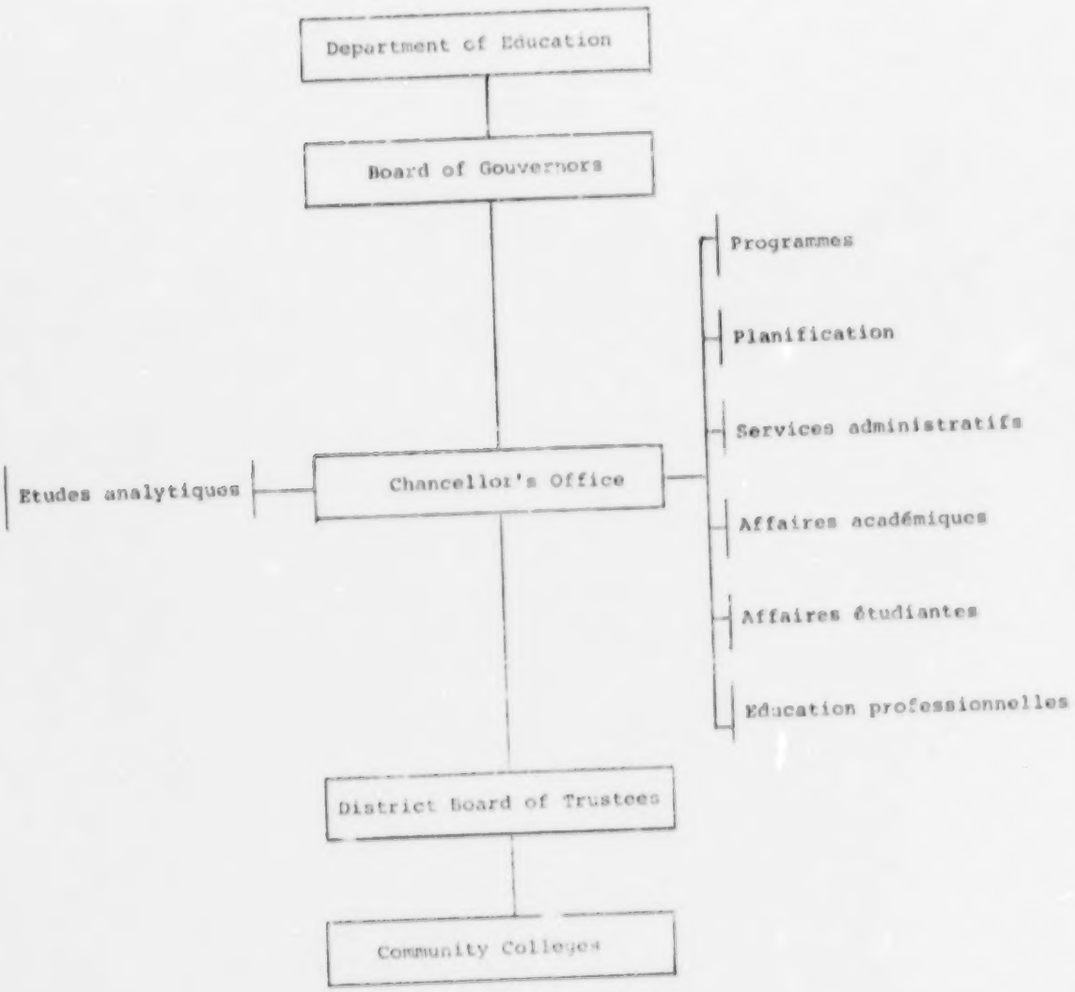
ORGANIGRAMME DU RESEAU DES COLLEGES ET UNIVERSITE D'ETAT DE LA CALIFORNIE



G) CALIFORNIE: collèges communautaires

Le modèle administratif rencontré dans les autres réseaux américains se retrouve au niveau des quatre-vingt-dix-neuf collèges communautaires de la Californie *("California Community Colleges System")*: conseil d'administration propre au réseau *("Board of Governors")* et instance exécutive *("Chancellor's Office")*; on y retrouve également un conseil d'administration propre à chacun des soixante-neuf districts *("District Board of Trustees")*.

ORGANIGRAMME DU RESEAU DES COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA CALIFORNIE



En somme, les différents Etats et systèmes d'éducation retenus pour les fins de la présente étude possèdent tous un réseau public d'enseignement de niveau collégial. Bon nombre des institutions concernées sont de véritables collèges communautaires, c'est-à-dire des institutions conformes aux besoins d'une communauté donnée et offrant des études générales et professionnelles dans des programmes de un, deux ou trois ans.

Chacun de ces réseaux, à l'exception de celui du Québec, directement administré par le ministère de l'Education, comporte une instance administrative qui lui soit propre. Pour les réseaux américains, exception faite des collèges communautaires de la Californie, le Gouverneur de l'Etat en personne préside le conseil d'administration dont dépend directement chacune des institutions. Ces structures administratives sont consignées dans le tableau qui suit (Tableau 1).

TABLEAU 1

LES STRUCTURES ADMINISTRATIVES DES RESEAUX

RESEAUX	CONSEIL D'ADMINISTRATION			INSTANCE EXECUTIVE	
	NATURE	COMPOSITION	PRESIDENCE	NATURE	DIRECTION
CEGEP du Québec (37 collèges, 47 campus)	Ministère de l'Education	Ministre et sous-ministres	Ministre de l'Education	Direction générale de l'enseignement collégial.	Directeur général
CAAT de l'Ontario (22 collèges)	Council of Regents	15 membres		College Affairs Branch	Minister of Colleges and Universities
Collèges communautaires de l'Alberta (6 collèges)	Department of Advanced Education		Minister of Advanced Education		
Collèges communautaires de la Floride (28 collèges)	State Board of Education	7 membres	Gouverneur de l'Etat	Community Colleges Division	
Collèges communautaires du Tennessee (10 collèges)	Board of Regents	16 membres	Gouverneur de l'Etat	Office of the Chancellor	Chancellor
Collèges et Université d'Etat de la Californie (19 campus)	Board of Trustees	21 membres	Gouverneur de l'Etat	Office of the Chancellor	Chancellor
Collèges communautaires de la Californie (99 collèges)	Board of Governors	15 membres		Office of the Chancellor	Chancellor

2/ Les institutions

Exception faite des collèges communautaires du Tennessee et des Collèges et Université d'Etat de la Californie, directement administrés par l'exécutif du réseau, toutes les institutions concernées disposent d'un conseil d'administration local.

Le conseil d'administration d'un CEGEP est sans doute le plus représentatif du concept même de collège communautaire: il est formé de membres du milieu environnant, d'usagers (étudiants et parents), et de membres du corps enseignant, et détermine les orientations principales du collège; le directeur général et le directeur des services pédagogiques en sont membres d'office. L'administration courante de l'institution est assumée par un Comité exécutif que préside le directeur général. Corporations à part entière, les CEGEP doivent néanmoins faire approuver tous leurs actes majeurs (budgets, achat, vente...) par le Ministre de l'Education.

Par contre, le conseil d'administration *("Board of Governors")* des CAAT dispose d'un pouvoir très relatif: il entérine mensuellement les recommandations du président et fixe, en outre, son salaire. C'est ce dernier qui, des présidents et directeurs de toutes les institutions considérées, exerce l'autorité la plus expresse: il définit la philosophie et les politiques du collège, décide des programmes à offrir, gère le budget. Ce *"leadership"* est d'autant plus net que les règles définies par le Conseil des Régents n'ont pas un caractère obligatoire et que la Division des Affaires Collégiales du Ministère des Collèges et Universités limite son action à la planification des nouveaux investissements et à l'attribution des budgets.

De manière générale, les institutions des autres réseaux n'ont pas de comité exécutif spécifiquement défini et la gestion y est assumée par le président du conseil d'administration, qui tient lieu également de directeur général. Le tableau ci-après décrit la composition des conseils d'administration dans les collèges des divers réseaux (Tableau 2).

TABLEAU 2

LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES INSTITUTIONS

RESEAU	INSTITUTIONS VISITEES	CONSEIL D'ADMINISTRATION	DIRECTION GENERALE
CEGEP du Québec		19 membres: 4 professeurs 4 parents 2 étudiants directeur général directeur des services pédagogiques 5 membres de la communauté 2 membres co-optés	Directeur Général
CAAT de l'Ontario	Seneca College	12 membres: 8 nommés par le Conseil des Régents 4 nommés par la communauté	Président du Collège
Collèges communautaires de l'Alberta	Mount Royal College et Grant Mac Ewan Community College	8 membres dont: - président du collège - 1 professeur - 1 étudiant	Président du Collège
Collèges communautaires de la Floride	Miami-Dade Community College	Conseil d'administration de district: 5 membres désignés par le Gouverneur de l'Etat. Le président du Collège en est le secrétaire permanent.	Président du Collège
Collèges communautaires du Tennessee	Volunteer State Community College	Pas de conseil d'administration	Président du Collège
Collèges et Université d'Etat de la Californie	San Francisco State College	Pas de conseil d'administration	Président du Collège
Collèges communautaires de la Californie	City College of San Francisco	Conseil d'administration de district de 7 membres.	Président du Collège

3/ Le partage des pouvoirs

A) Les centres de décision

De manière générale, c'est au niveau de l'exécutif du réseau que se rencontre le principal centre de décision: cette instance exerce son autorité particulièrement au plan de la réglementation budgétaire, de la définition et de la coordination des programmes.

L'Ontario semble bien faire exception à la règle car, dans la pratique, les présidents des institutions disposent de beaucoup de pouvoirs, officiels et officieux,qui en font les centres de décision principaux au plan local.

Le tableau suivant détermine les centres de décision principaux et secondaires dans les différents réseaux.

TABLEAU 3

LE PARTAGE DES POUVOIRS DANS LES RESEAUX

RESEAU	CENTRE DE DECISION PRINCIPAL	CENTRE DE DECISION SECONDAIRE
CEGEP du Québec	Direction Générale de l'Enseignement Collégial	Conseil d'administration du collège
CAAT de l'Ontario	Président du collège	Colleges Affairs Branch
Collèges Communautaires de l'Alberta.	Department of Advanced Education	Conseil d'administration du collège
Collèges Communautaires de la Floride	Community Colleges Division	Président du collège
Collèges Communautaires du Tennessee	Office of the Chancellor	Président du collège
Collèges et Université d'Etat de la Californie	Office of the Chancellor	Président du collège
Collèges Communautaires de la Californie	Office of the Chancellor	Président du collège

B) Autonomie

Il n'est pas facile, à partir des quelques données disponibles, de juger du niveau d'autonomie dont jouit une institution par rapport au réseau et au système dans lesquels elle se trouve insérée. Sur ce plan, le critère de l'existence locale d'un conseil d'administration n'est pas, de soi, déterminant. Il faut plutôt s'en reporter au degré de rigidité et de délimitation des règles administratives édictées par les organismes centraux.

Le réseau québécois de collèges publics (CEGEP), qui offre pourtant la meilleure représentativité au niveau des conseils d'administration locaux, ne laisse que fort peu de latitude aux institutions; les règles administratives du réseau régissent en détail système budgétaire et programmes. Par contre, le réseau ontarien des CAAT est peu contraignant dans ses règles administratives et les présidents des collèges disposent d'une grande latitude dans la gestion de leur établissement. Dans les autres réseaux d'enseignement collégial, l'autonomie des institutions semble au moins aussi restreinte qu'au Québec.

Dans la plupart des réseaux, pour pallier à cette carence d'autonomie locale, l'administration centrale institue généralement des comités, conseils et organismes consultatifs, destinés essentiellement à refléter plus adéquatement les besoins du milieu et à tenter de créer un climat de participation.

4/ Les sources de financement

Toutes les institutions des réseaux concernés sont des collèges publics financés par l'Etat ou la province d'appartenance. Exception faite des CEGEP québécois et des collèges communautaires de la Californie, ou l'étudiant à plein temps n'a aucun frais de scolarité à débourser, l'étudiant de tous les réseaux est tenu de débourser entre $100.00 et $200.00 par semestre.

Aux Etats-Unis, le gouvernement fédéral apporte un appui financier qui concerne plus particulièrement l'éducation spécialisée, les prêts et bourses d'étude, certains programmes de recherche en éducation. Enfin, pour les collèges communautaires de la Californie, les municipalités ont à fournir un concours financier substantiel.

TABLEAU 4

LES SOURCES DE FINANCEMENT DES RESEAUX

	GOUVERNEMENT FEDERAL	GOUVERNEMENT PROVINCIAL (OU DE L'ETAT)	GOUVERNEMENT LOCAL	FRAIS DE SCOLARITE
CEGEP du Québec		100%		
CAAT de l'Ontario		86%		14%
Collèges Communautaires de l'Alberta		85%		15%
Collèges Communautaires de la Floride	5%	72%	2%	21%
Collèges Communautaires du Tennessee	5%	70%		25%
Collèges et Université d'Etat de la Californie		89%		11%
Collèges Communautaires de la Californie	5%	30%	65%	

Conclusion

Certes, au plan théorique, on peut convenir aisément que la répartition des pouvoirs et responsabilités entre les différents niveaux d'autorité d'un réseau ou d'un système d'éducation doit être telle qu'elle permette l'initiative des institutions, tout en évitant une duplication des services et des instances de gestion. Toutefois, au plan pratique, le jugement reste difficule et les quelques informations consignées sur les différents réseaux d'enseignement collégial ne nous autorisent pas à formuler une évaluation sur ce plan.

L'analyse purement comparative, par ailleurs, nous apprend que si certaines institutions ne disposent pas en propre d'un conseil d'administration, tous les réseaux concernés comportent, à leur niveau, une telle instance, exception faite des CEGEP québécois et des collèges communautaires de l'Alberta. Nous sommes tentés de croire, qu'au niveau même de la structure du réseau, il s'agisse là d'une situation qui risque de compromettre l'autonomie et la spécificité du réseau public d'enseignement au Québec, les institutions étant déjà soumises, d'autre part, à une nette rigidité des règles administratives centrales.

CHAPITRE II

LES MODALITES ADMINISTRATIVES DE L'ENSEIGNEMENT

CHAPITRE II

LES MODALITES ADMINISTRATIVES DE L'ENSEIGNEMENT

Introduction

L'étude du fonctionnement administratif des systèmes et institutions d'enseignement collégial hors du Québec inviterait, sans doute, à formuler différentes questions d'importance:

- Nos méthodes de gestion des ressources humaines sont-elles comparables à celles que l'on retrouve à l'étranger?

- Peut-on noter, à travers les divers systèmes, des taux de rendement variés des ressources humaines?

- L'effort financier que s'impose le gouvernement du Québec au chapitre du personnel enseignant est-il du même ordre qu'ailleurs?

Le présent chapitre, consacré aux modalités administratives de l'enseignement, cherche précisément à aborder cette triple problématique par le biais méthodologique d'un indicateur qu'il a été choisi de privilégier: le rapport maître-élève.

La conjoncture actuelle dans le système d'enseignement québécois nous paraissait justifier ce choix. En effet, l'introduction, depuis quelques années, d'une norme professeur-étudiant pour l'allocation des ressources apparaît surement comme l'un des éléments qui a le plus marqué les milieux concernés; cette norme se donne, par ailleurs, comme un terme de comparaison que tous invoquent, plus ou moins spontanément, pour juger de la situation relative des différents systèmes et apporter réponse aux problématiques mentionnées.

Cet élément de comparaison pourtant, estime la Commission, ne devrait être utilisé qu'avec une extrême prudence: il ne se donne comme un critère opérationnel de comparaison que dans la mesure où les deux termes concernés (professeur et étudiant) reçoivent, dans les divers systèmes, une acceptation univoque. La notion de *"professeur à temps plein ou l'équivalent"* étant abordée dans une autre section (1), nous ne nous attarderons principalement ici qu'au terme *"étudiant à plein temps ou l'équivalent"* et aux composantes du système qui permettent de le spécifier.

En somme, il nous apparaît que, pour employer de manière effective le rapport professeur-étudiant comme terme de comparaison, il faille appliquer les quatre questions suivantes aux systèmes concernés et pouvoir y répondre dans l'affirmative:

1/ Les objectifs institutionnels sont-ils les mêmes?

2/ Les clientèles sont-elles comparables?

3/ Les programmes se ressemblent-ils suffisamment?

4/ Les définitions *"administratives"* de l'étudiant à temps plein s'équivalent-elles?

(1) Voir le chapitre III consacré à *"La charge de travail des enseignants"*, et plus particulièrement les pages 70 - 71 et 78 - 81.

1/ Les objectifs

La mission fixée au système collégial québécois a été clairement exprimée dans le *Document d'Education*, numéro 3:

> *"(l'enseignement collégial) est destiné d'abord à parfaire et à confirmer la fonction générale de l'étudiant au moyen de certaines disciplines de synthèse... il doit ensuite lui permettre d'amorcer ou de compléter sa formation professionnelle... La formation professionnelle sera donc plus ou moins poussée, selon que l'étudiant vise immédiatement le monde du travail ou se destine aux études universitaires."* (1)

Au Canada, dans les institutions visitées, nous n'avons pas noté cette dualité *"général-professionnel"* comme caractéristique généralisée. En effet, sauf au *"Mount Royal College"*, à Calgary les programmes *généraux (tranfer programe)* étaient virtuellement absents.

Ainsi, Seneca, l'un des *"Colleges of Applied Arts and Technology de l'Ontario"* (CAAT), se définit comme un collège *"professionnel"*. Les programmes dit *"de transfert"* (l'équivalent du cours général de nos CEGEP) n'existent pas comme tels. Cependant, les circonstances font que certains cours peuvent être crédités au niveau universitaire. Une caractéristique importante de ce collège est sa nombreuse clientèle inscrite à l'éducation permanente et le vaste choix de cours offerts en collaboration avec l'industrie.

Le *"Ryerson Polytechnical Institute"* a été créé en 1948. A cette époque, cette institution ressemblait à nos instituts de technologie les plus spécialisés. Cependant, sa vocation a évolué au fil des années et, depuis 1971, Ryerson est autorisé à décerner des diplômes universitaires et, en conséquence, se définit comme une *"université technique"*.

(1) Ministère de l'Education, *Documents d'Education*, numéro 3, Octobre 1967.

Le *"Northern Alberta Institute of Technology"* (NAIT) est le type même des instituts de technologie existant au Québec avant 1967. Comme on le verra plus loin, sa clientèle se situe, en partie au niveau collégial, en partie au niveau secondaire. Nous avons noté, à NAIT, une nette propension de l'institution à se définir comme *"career-oriented"*, c'est-à-dire qu'il semble que l'atteinte des objectifs institutionnels, dans le cas présent, se mesure au nombre d'étudiants qui ont trouvé un emploi à la fin de leurs cours.

Quant à *"Grant Mac Ewan Community College"*, c'est un collège *"professionnel"* qui n'a ouvert ses portes qu'en 1971. Il offre surtout des programmes professionnels *"légers"* concentrés dans le secteur des techniques humaines et administratives. Sa clientèle, de taille moyenne, se répartit dans quatre campus.

Le *"Mount Royal College"* est réputé pour l'emploi de nouvelles méthodes pédagogiques: il est l'un des rares *"collèges-bibliothèques"* au Canada. Le collège offre des programmes professionnels. D'autre part, une entente avec l'université de Calgary permet au *"Mount Royal College"* d'offrir les cours de la première année universitaire; cette entente est aussi respectée par les autres universités albertaines. On trouve donc, à ce collège, des programmes *"généraux"* structurés.

Au strict plan des objectifs institutionnels, les trois collèges communautaires américains retenus ressemblent davantage aux CEGEP québécois que les collèges canadiens anglais considérés.

- Le *"Miami-Dade Community College"* (Floride) se définit comme une institution permettant à l'étudiant soit:
  - d'entrer dans la division supérieure des *"senior colleges"* ou des universités;
  - d'entrer immédiatement dans une profession à sa sortie du collège;

- de ne suivre des cours que sur la base de ses intérêts personnels, c'est-à-dire, sans programme défini.

- Le *"Volunteer State Community College"* (Tennessee), institution qui a reçu ses premiers étudiants en 1971, poursuit aussi des objectifs institutionnels semblables à ceux des CEGEP: programmes généraux et programmes professionnels. De plus, ce collège accorde une importance considérable à sa clientèle adulte.

- De même, le *"City College of San Francisco"* (C.C.S.F., Californie) dispense à la fois des cours d'enseignement général et professionnel; il offre en outre un secteur professionnel pour adultes.

Enfin, le *"San Francisco State College"* (S.F.S.C.) est un collège à cycle long *(Senior College)*, dispensant des programmes de baccalauréat et de maîtrise, et les programmes professionnels offerts y sont de niveau universitaire. Toutefois, on y trouve, au cours des deux premières années, un programme général correspondant à celui des collèges à cycle court.

Le tableau suivant (Tableau 5) nous offre un portrait global de la situation des différents collèges relativement à ce premier élément de comparaison: les objectifs institutionnels. On peut y déceler déjà des différences appréciables entre les institutions hors du Québec et les CEGEP.

TABLEAU 5

LES OBJECTIFS INSTITUTIONNELS

	PROGRAMMES GENERAUX	PROGRAMMES PROFESSIONNELS	AUTRES REMARQUES
QUEBEC (CEGEP)	oui	oui	
SENECA	marginaux	oui	Education permanente importante
RYERSON	non	oui	Université technique
NAIT	non	oui	"Career-oriented"
GRANT MAC EWAN	non	oui	Ouvert en 1971 Professionnel "léger": secteur tertiaire.
MOUNT ROYAL	oui (un an)	oui	Collège-bibliothèque
MIAMI-DADE	oui	oui	
VOLUNTEER	oui	oui	Ouvert en 1971
S.F.S.C.	oui	oui	Programmes professionnels de niveau universitaire
C.C.S.F.	oui	oui	

2/ Les clientèles

Dans cette section, nous examinerons les diplômes offerts aux étudiants de chacune des institutions en s'attachant à comparer le *"niveau"* de ces attestations. De là, nous jetterons un coup d'oeil aux seuils d'admission et, finalement, à l'ordre de grandeur des clientèles.

A) QUEBEC (CEGEP)

1/ Les collèges du Québec décernent le *"Diplôme d'études collégiales"* (D.E.C.) avec mention de l'orientation ou de la spécialisation du détenteur et de la durée des études à l'étudiant qui a complété avec succès le programme général ou professionnel. Un *"Certificat d'études collégiales"* (C.E.C.) est décerné à l'étudiant-adulte ayant complété le programme professionnel spécifiquement conçu. Enfin différentes *"Attestations d'études collégiales"* (A.E.C.) en formation professionnelle viennent accréditer un ensemble déterminé de cours, un second programme professionnel ou un programme spécial de perfectionnement.

2/ Le diplôme de fin d'études secondaires (secondaire V ou 11e année) constitue le seuil d'admission normal aux études collégiales pour les étudiants réguliers. Mais, dans le cas des adultes, une évaluation du dossier, sur une base individuelle, peut permettre l'accessibilité au niveau collégial sans que le postulant ne détienne de diplôme de fin d'études secondaires.

3/ Le plus petit CEGEP compte 182 étudiants réguliers à temps plein, tandis que le plus populeux en compte 5068, la moyenne étant de 1891. Quant au secteur de l'éducation permanente, nous sommes témoins, là encore, d'une forte variation: de 18 à 2118 individus inscrits, et une moyenne de 511 individus inscrits par collèges.

B) SENECA COLLEGE

1/ A *"Seneca College"*, on décerne trois types d'attestation de fin d'études: un diplôme, un certificat et une attestation de formation professionnelle. Dans les deux premiers cas, il s'agit de titres de niveau collégial qui identifient deux types de formation: celle de *"technologist"* (2 ans) et celle de *"technician"* (1 an). Les attestations de formation professionnelle sont offertes, dans la plupart des cas, dans le cadre des programmes fédéral-provinciaux relatifs à la formation de la main d'oeuvre et ne sanctionnent généralement que des études de niveau secondaire (formation générale ou, plus fréquemment, apprentissage d'un métier).

2/ Les exigences d'admission sont donc liées au diplôme postulé: *"grade 12 ou 13"* de l'Ontario et secondaire V pour les étudiants du Québec si l'étudiant s'inscrit au diplôme ou au certificat et, de façon générale, *"grade 10"* de l'Ontario dans le cas d'une inscription aux cours de formation professionnelle. D'autre part, les adultes qui s'enregistrent aux programmes réguliers ne sont pas soumis, d'une façon formelle, à ces exigences.

3/ Le *"Seneca College"* compte 3500 étudiants-équivalents à temps plein (F.T.E.S.), inscrits aux cours du jour. Dans les autres secteurs, nous n'avons pas de données ne portant que sur 1973. Par ailleurs, nous savons qu'au cours de cette même année, la division de l'éducation permanente enregistrait une inscription *"cumulative"* d'environ 16000 étudiants, compilée depuis 1967, et la section de formation industrielle et administrative, une inscription *"cumulative"* d'environ 10000 étudiants, compilée depuis 1968.

C) RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE

1/ Le *"Ryerson Polytechnical Institute"* décerne deux titres qui sanctionnent des études de niveaux différents: un

baccalauréat technique, de niveau universitaire et un diplôme de niveau collégial.

2/ Le seuil d'admission est le *"grade 12 ou 13"* de l'Ontario. Les individus âgés de plus de 18 ans et ayant passé au moins deux ans hors des études sont aussi admissibles même s'ils ne détiennent pas de diplôme de fin d'études secondaires.

3/ Ryerson compte 7000 étudiants-équivalents à temps plein inscrits aux cours du jour et 11000 aux cours du soir.

D) NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY

1/ Environ 45% de la clientèle du NAIT est constitué d'étudiants qui postulent un diplôme technique, de niveau collégial. Les autres, soit 55%, sont inscrits à des programmes d'apprentissage d'un métier, de niveau secondaire.

2/ Le *"grade 12"* de l'Alberta constitue le seuil d'entrée aux études de niveau collégial. L'inscription aux cours de métiers exige le *"grade 10 ou 11"* de l'Alberta. Ici aussi, des conditions spéciales d'admission sont offertes aux adultes.

3/ 4000 étudiants se répartissent à l'intérieur des cinquante-cinq programmes techniques. D'autre part, 5000 étudiants sont inscrits dans l'un ou l'autre des vingt-sept programmes portant sur l'apprentissage d'un métier.

E) GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE

1/ Le *"Grant Mac Ewan Community College"* n'offre que des programmes de niveau collégial professionnel. Comme on l'a dit plus tôt, ces programmes ne couvrent, en majeure partie, que le professionnel *"léger"*.

2/ Le *"grade 12"* de l'Alberta constitue le seuil normal d'admission aux études collégiales. Les adultes peuvent être admis sur la base de la *"formation équivalente"*.

3/ Grant Mac Ewan compte 3000 étudiants, y inclus les inscriptions à l'éducation permanente.

F) MOUNT ROYAL COLLEGE

1/ L'étudiant inscrit au *"Mount Royal College"* peut postuler trois types d'attestation, toutes de niveau collégial: un diplôme sanctionnant des programmes d'une durée de deux ans; un certificat accordé à la fin de programmes d'une durée d'un an; une attestation émise à la suite de la réussite d'un programme général d'une durée d'un an.

2/ Seuil normal d'admission: *"grade 12"* de l'Alberta. Des conditions spéciales sont offertes aux adultes.

3/ Le *"Mount Royal College"* compte environ 35000 étudiants répartis ainsi: environ 1350 individus inscrits dans des programmes professionnels et 2150 dans des programmes généraux.

G) MIAMI DADE COMMUNITY COLLEGE

1/ Le *"Miami-Dade Community College"* offre deux grades qui, tous les deux, sanctionnent des études de niveau collégial: le diplôme d'*"Associate in Arts"* est décerné à l'étudiant qui a suivi avec succès l'un des divers programmes généraux possibles. Le cours collégial professionnel est sanctionné par un diplôme d'*"Associate in Science"*. Par ailleurs, les programmes libres, c'est-à-dire non sanctionnés par un diplôme, occupent aussi une place importante.

2/ Le *"High School Certificate"* constitue le seuil normal d'admission à Miami-Dade. Comme ailleurs, les adultes peuvent se prévaloir de conditions spéciales d'admission.

Une caractéristique assez spéciale des conditions d'admission est la procédure appelée *"early admission"*. Dans le cadre de cette règle d'exception, les étudiants les plus forts du cours secondaire peuvent, au cours de leur dernié-

re année de *"High School"*, être inscrits, en *"parallèle"*, à un programme régulier du collège.

3/ Le *"Miami-Dade Community College"* comptait, en septembre 1973, 15760 étudiants à temps plein, 14337 à temps partiel et 9842 individus suivaient un programme *"libre"*, pour un total de près de 40000 étudiants.

H) VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE

1/ et 2/: Quant aux diplômes et aux conditions d'admission, la situation qui prévaut au V.S.C.C. est identique à celle de Miami-Dade.

3/ Des 1601 étudiants inscrits au V.S.C.C., il est intéressant d'en noter la distribution selon l'âge. En effet, 766 étudiants ont moins de 21 ans, 262 ont de 21 à 25 ans, 174 âgés de 26 à 30 ans, 138 âgés de 31 à 35 ans et 261 ont plus de 35 ans. On peut percevoir ainsi l'importance de la clientèle *"adulte"*.

I) SAN FRANCISCO STATE COLLEGE

1/ et 2/: *"The Donohue (Higher Education) Act. ... redifined the overlapping functions of the University of California, the State College system, and the junior colleges... The functions of the State Colleges are set forth ... as follow:*

> *The primary funation of the state colleges is the provision of instruction for undergraduate students and graduate students through the master's degree, in the liberal arts and sciences, in applied fields and in the professions, including the teaching profession."* (1)

(1) Office of the Chancellor, *Academic Master Planning in the California State Colleges*, novembre 1969.

En 1973, le San Francisco State College offrait cinquante-sept programmes de baccalauréat et quarante-trois programmes de maîtrise (1). En collaboration avec l'*"University of California"*, à Berkeley, il décerne aussi un diplôme de Ph. D. (Education).

Seuil d'admission: *"High School Certificate"*. Par ailleurs, les étudiants de douzième année peuvent obtenir jusqu'à six crédits en équivalence, selon leurs résultats à une batterie de tests.

3/ En 1972-73, la clientèle du S.F.S.C. se répartissait ainsi: (1)

"Lower division":	25.5%, soit	4041 F.T.E.S.
"Upper division":	63.4%, soit	10048 F.T.E.S.
"Graduate":	11.1%, soit	1759 F.T.E.S.

J) CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO

1/ et 2/: Le *"City College of San Francisco"* est, par le niveau de ses inscriptions, le second plus populeux des quatre-vingt-dix-neuf *"Community Colleges"* californiens. Les étudiants y sont admis à la fin du *"High School"*. Le collège pratique une politique d'admission de type *"open-door"*.

Le C.C.S.F. offre des programmes généraux et professionnels d'une durée de deux ans. Les finissants du cours général sont admissibles à la *"Upper division"* des *"State Colleges"*. Les programmes professionnels sont de même type que ceux que l'on peut trouver dans le réseau des CEGEP.

3/ Les données disponibles ne nous permettent pas d'établir le nombre d'étudiants équivalents inscrits au C.C.S.F. Cependant, la comparaison suivante peut nous fournir une bonne idée de la taille de ce collège:

(1) Office of the Chancellor, *Academic Program and Resource Planning in the California State University and Colleges*, avril 1974.

C.C.S.F.: 220,215 heures-contact-étudiants par semaine

Vieux-Montréal: 119,757 heures-contact-étudiants par semaine (1).

Le tableau suivant (Tableau 6) résume les différents points de comparaison relatifs aux effectifs et régimes pédagogiques des institutions. A l'exception des conditions d'admission spéciales pour les adultes, peu d'éléments sont communs à tous les collèges. Dans quatre institutions, on retrouve à la fois des programmes de niveau collégial et d'autres niveaux (secondaire et universitaire). Les tailles sont aussi très variées.

TABLEAU 6

LES EFFECTIFS ET LES REGIMES PEDAGOGIQUES

	DIPLOMES OFFERTS	G ou P (1)	NIVEAU	SEUIL D'ADMISSION (2)	POPULATION	AUTRES REMARQUES
QUEBEC (CEGEP)	D.E.C. D.E.C.	G P	Coll. Coll.	Sec. V Sec. V	MIN: 182 MAX: 5068 MOY: 1891	
SENECA	Diplôme Certificat Form. prof.	P P P	Coll. Coll. Sec.	Gr. 12 (OST.) Gr. 12 (OST.) Gr. 10 (OST.)	Jour: 3500 ETES	CUMULATIF: E.P.: ± 16,000 FORM. IND.: ± 10,000
RYERSON	Bacc. Techn. Diplôme	P P	Univ. Coll.	Gr. 12 (OST.) Gr. 12 (OST.	Jour: 7,000 Soir: 11,000	
NAIT	Diplôme Certif. d'apprentissage	P P	Coll. Sec.	Gr. 12 (ALTA) Gr. 10 (ALTA)	Coll.: 4000 * Sec.: 3000 *	55 programmes 27 programmes
G. MAC EWAN	Diplôme	P	Coll.	Gr. 12 (ALTA)	3000 y compris E.P.	
MOUNT ROYAL	Diplôme Certificat Transfert	P P G	Coll. Coll. Coll.	Gr. 12 (ALTA) Gr. 12 (ALTA) Gr. 12 (ALTA)	3,500	1350 au professionnel 2150 au général
MIAMI-DADE	Ass. in Arts Ass. in Science	G P	Coll. Coll.	High School High School	40,000	"Early admission"
VOLUNTEER	Ass. in Arts Ass. in Science	G P	Coll. Coll.	High School High School	1801, y compris E.P.	"Early admission"
S.F.S.C.	B.sc. Master	G P	Coll. Univ.	High School High School	15,848	Bacc.: 57 programmes Maat.: 43 programmes
C.C.S.F.		G P	Coll. Coll.	High School High School	Voir texte	

(1) Programme général (G) ou professionnel (P)

(2) Conditions spéciales d'admission offertes aux adultes

(1) Pour l'année 1973-74, la clientèle était de 5068 étudiants réguliers à temps complet et la charge moyenne, de 23.63 heures-contact par semaine.

3/ Les programmes

Cette section porte sur la durée des programmes offerts par chacune des institutions et sur la charge-type des étudiants inscrits à ces collèges (1). Comme on le verra, les données ne sont pas toujours facilement comparables, l'unité de base employée pour exprimer la charge-type étant souvent différente.

A) QUEBEC (CEGEP)

Le D.E.C. *"général"* s'obtient normalement en quatre sessions d'environ seize semaines chacune (deux ans). De même, le D.E.C. *"professionnel"* nécessite normalement six sessions (trois ans).

Un programme menant au D.E.C. comprend douze cours obligatoires, un champ de concentration (douze cours) ou de spécialisation (vingt-quatre cours) et quatre cours complémentaires. Il faut noter, cependant, que certains programmes professionnels s'écartent de ces normes

Selon les statistiques obtenues lors de l'*Opération Inventaire*, les étudiants du secteur *"général"* suivent, en moyenne, 6.60 cours par session et ceux du secteur *"professionnel"*, 6.35. La même étude a montré que les étudiants du *"général"* ont, en moyenne, 22.29 heures-contact par semaine. Au *"professionnel"*, cette valeur est de 25.48.

B) SENECA COLLEGE

La durée des programmes de *"Seneca College"* varie selon la spécialisation choisie. Elle peut être de deux, quatre ou six sessions d'environ quinze semaine chacune: donc, d'un deux ou trois ans.

Normalement, à chaque session, l'étudiant doit suivre cinq cours: un en anglais, un en *"liberal studies"*, deux cours

(1) Tableau 7, page 48.

professionnels et un cours connexe.

Chaque cours comprend entre cinq et huit heures-contact par semaine, selon la pondération théorie et laboratoire. La charge normale se situe donc à plus de vingt-cinq heures-contact par semaine.

C) RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE

A Ryerson, le baccalauréat technique s'acquiert en huit sessions ou quatre ans et le diplôme, en six sessions ou trois ans.

En plus des cours relatifs à sa spécialisation, l'étudiant doit prendre, à chaque session, un cours en *"humanities"*. L'éducation physique est aussi obligatoire. Nous verrons, au Tableau 8 (page 50), le nombre d'heures-contact dans quelques programmes professionnels, de niveau collégial.

D) NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY

A NAIT, l'année est divisée en trois sessions de douze semaines chacune. La durée normale d'obtention du diplôme technique est de deux ans. Le certificat est décerné après réussite d'un programme variant de cinq mois à un an. L'éducation physique est obligatoire à raison de deux périodes par semaine. Généralement, l'étudiant a de vingt-sept à trente heures-contact par semaine.

E) GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE

L'année à *"Grant Mac Ewan Community College"* est divisée en deux sessions d'environ quinze semaines chacune. L'étudiant complète son programme en deux ans. Des sessions d'été sont prévues dans le cas de certains programmes, comme techniques infirmières.

Le programme régulier comprend cinq ou six cours par session. Souvent, un ou deux cours sont optionnels. L'étudiant s'inscrit à des sessions de douze à dix-huit crédits. L'obtention du diplôme exige soixante crédits.

Le crédit est défini comme étant une heure par semaine de cours théorique, durant une session; ou encore, deux heures par semaine de laboratoire; ou encore, quatre heures par semaine de stages.

F) MOUNT ROYAL COLLEGE

A *"Mount Royal College"*, le crédit représente la somme de connaissances équivalente à celle que l'on peut acquérir dans un cours théorique d'une heure par semaine, durant quinze semaines.

Le diplôme nécessite soixante à soixante-six crédits; le certificat, de trente à trente-cinq. Les programmes de transfert sont aussi d'une durée d'un an, soit environ trente-cinq crédits.

L'étudiant régulier s'inscrit donc à des sessions de quinze à dix-huit crédits. Compte tenu des méthodes pédagogiques employées à Mount Royal, il est difficile d'évaluer cette charge en heures-contact.

G) MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE

Le diplôme d'*"Associate in Arts"* ou d'*"Associate in Science"* s'obtient généralement en deux ans (soixante crédits). L'année scolaire est divisée en deux sessions de seize semaines chacune.

Un crédit est représenté par une heure de cours magistral par semaine durant une session, ou encore, par deux heures de laboratoire.

L'étudiant a une charge-type de quinze à dix-huit crédits par session. Celui qui n'a aucun laboratoire dans son programme peut donc n'avoir aussi peu que quinze heures-contact par semaine.

H) VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE

L'année scolaire à *"Volunteer State Community College"* se subdivise en trois sessions de douze semaines chacune. L'*"heure-trimestre"* est l'unité de base et elle est définie comme étant égale à une heure de cours théorique par semaine durant un trimestre ou à deux ou trois heures de laboratoire par semaine, durant une session.

Le diplôme est décerné après réussite d'un programme comprenant, au minimum, quatre-vingt dix-neuf heures-trimestre. Comme chaque étudiant s'inscrit à des sessions de seize ou dix-sept heures-trimestre, le titre d'*"Associate in Arts"* ou d'*"Associate in Science"* lui est accessible en deux ans.

Les programmes sont structurés ainsi:

	"Associate in Arts" (général)	*"Associate in Science"* (professionnel)
"Humanities":	15 hres-trimestre	12-15 hres-trimestre
Math. plus Science:	15 hres-trimestre	3-18 hres-trimestre
Sciences sociales:	15 hres-trimestre	9-21 hres-trimestre
Cours *"spécialisés"*:	54 hres-trimestre	75-45 hres-trimestre
Total:	99 hres-trimestre	99 hres-trimestre

I) SAN FRANCISCO STATE COLLEGE

Les données ne sont pas disponibles.

J) CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO

Les données ne sont pas disponibles.

Le Tableau 7 résume les données sur les programmes. Il n'est pas aisé d'en tirer des points communs significatifs. D'une part, ainsi qu'on peut le voir, les règles administratives officielles ne permettent pas de comparer équitablement chacun des programmes. D'autre part, il faut ajouter à cette difficulté le fait que nous savons peu de choses sur les méthodes employées pour concrétiser ces règlements. Il y a souvent loin de la théorie à la réalité...

TABLEAU 7

LES PROGRAMMES

	DUREE DES PROGRAMMES (EN SESSION)	SEMAINE PAR SESSION	SESSION PAR ANNEE	CHARGE HEBDOMADAIRE	AUTRES REMARQUES
QUEBEC (CEGEP)	Gén.: 4 Prof.: 6	16	2	6.6 cours - 22.29 H.C. 6.35 cours - 25.48 H.C.	
SENECA	2, 4 ou 6	15	2	5 cours H.C. > 25	
RYERSON	Bacc.: 8 Dipl.: 6	14	2		
NAIT	Tech.: 6 Certif.: variable	12	3	H.C.: 27 à 30	
GRANT MAC EWAN	4 - été, dans certains cas.	15	2	5 à 6 cours 12 à 18 crédits	1 crédit: 1 h/sem. magist. 2 h/sem. labo 4 h/sem. stages
MOUNT ROYAL	4	15	2	15 à 18 crédits	Voir texte
MIAMI-DADE	4	16	2	15 à 18 crédits	1 crédit: 1 h/sem. + magist. 2 h/sem. + labo
VOLUNTEER	6	12	3	16-17 h.-trimestre	1 h.-trimestre: 1 h/sem. + magist. 2 à 3 h/sem. + labo

Le Tableau 8 présente quelques charges-types de certains programmes professionnels. Les données que nous possédons ne nous permettent pas de comparer cet élément pour toutes les institutions, pour diverses raisons. Entre autres, le fait que, généralement, les systèmes américains étudiés présentent une plus grande flexibilité dans leurs programmes que les CEGEP, rend les données, dans ce domaine, difficilement comparables.

Quoi qu'il en soit, le Tableau 8 nous permet de dégager quelques observations d'ordre général. D'abord, il est à remarquer que le taux d'encadrement des activités d'apprentissage varie beaucoup, tant à l'intérieur d'un système donné, qu'entre les mêmes programmes des différents systèmes.

D'autre part, dans les exemples présentés au Tableau 8, le taux d'encadrement, au Québec, est toujours supérieur à celui des autres institutions. Nous n'avons pas, cependant, poussé la comparaison à l'ensemble des programmes. De plus, une étude complète de cette question exigerait aussi un examen du contenu de ces programmes et cela, sans aucun doute, dépasse le cadre de notre mandat. Toutefois, ces quelques données suscitent des interrogations. C'est pourquoi, sans en faire une recommandation formelle, nous croyons qu'il y aurait lieu de réviser l'ensemble des programmes professionnels des CEGEP, en égard à leur rigidité et au taux élevé d'encadrement des activités d'apprentissage.

Enfin, une mise en garde s'impose: ces données sont tirées de publications officielles et nous n'osons pas prétendre qu'elles représentent la réalité vécue dans chaque institution. L'on sait pertinemment, par exemple, qu'au Québec, les pondérations présentées dans les *"Cahiers de l'Enseignement Collégial"* ne sont pas toujours fidèlement suivies dans tous les collèges... Qu'en est-il ailleurs?

C'est pourquoi l'utilisation intensive de telles données demeure sujette à caution. Tels que disponibles, ces éléments ne peuvent permettre que de dégager des conclusions très générales.

TABLEAU 8

L'ENCADREMENT DES ACTIVITES D'APPRENTISSAGE
(Quelques programmes)

	QUEBEC (CEGEP)		RYERSON		NAIT		GRANT MAC EWAN	
PROGRAMME	H.C. totales	H.C. par session	H.C. totales	H.C. par session	H.C. totales	H.C. par session	H.C. totales	H.C. par session
Techniques infirmières	2512	418.7	2252	375.3*			1893	315.5*
Chimie industrielle	2848	474.7	2492	415.3	2052	342		
Electro-technique	2752	458.7	2558	426.3	2220	370		
Bibliotechnique	Max: 2096 Min: 1952 + 560**	442.7 418.7	1316	329			1185	296.2
Techniques administratives	2120	353.3	1862	310.3	1848	308	990	247.5
Informatique	2352	392			2160	360		

H.C.: Heures-contact

*: Cours sur deux ans, à trois sessions/année, la session d'été étant plus courte.

**: Un stage de 560 heures est prévu à la quatrième ou cinquième session.

4/ Les définitions *"administratives"* de l'étudiant à plein temps (1)

A) QUEBEC (CEGEP)

Présentant la norme 1/15 comme règle d'allocation des effectifs enseignants (2) et définissant le terme *"professeur"* (3), le *Décret tenant lieu de Convention Collective* laisse pourtant dans l'ombre la notion d'*"étudiant à temps plein"*: les ressources professorales sont donc allouées aux collèges selon un rapport dont le second terme n'est pas défini qualitativement.

L'Article 11 du *Régime Pédagogique* vise à établir une définition opérationnelle:

> *"L'étudiant régulier à temps complet est celui qui s'inscrit à un minimum de quatre cours par session régulière".* (4)

Dans les faits cependant, les collèges ne peuvent procéder de cette façon. En effet, tel qu'édicté dans l'annuaire de l'enseignement collégial, certains programmes professionnels ne comptent qu'un seul cours à l'une ou l'autre des six sessions: bibliotechnique, inhalothérapie, techniques infirmières, etc... Généralement, ce cours unique se présente sous la forme d'un stage dans le milieu de travail futur des étudiants. Il faut donc alors *"interpréter"* l'article 24 de la

(1) Exception faite de Seneca, il s'agit de la définition académique de l'étudiant à temps plein et non d'une définition pour fins budgétaires.

(2) *Décret*, Article 8-4.01

(3) *Décret*, Article 1-1.38

(4) Ministère de l'Education du Québec, *Cahiers de l'Enseignement Collégial 1973-1974*, page 0-14.

loi des collèges: un étudiant qui fait, dans le cadre d'un programme officiel, trente-cinq ou quarante heures de stage par semaine est bien un *"étudiant dont l'occupation principale est d'y recevoir en personne l'enseignement général ou professionnel de niveau collégial"* (1). Mais alors, jusqu'où peut aller cette *"interprétation"*. Dans l'exemple précédent, on a utilisé la pondération du cours-stage pour attribuer le statut à l'étudiant qui y était inscrit. De là à l'utiliser pour la masse des étudiants, il n'y a qu'un pas. Cependant, officiellement, cette frontière n'a été franchie que dans le cas des étudiants de l'éducation permanente et ceci, par le biais des règles budgétaires. Par ailleurs, les frontières administratives qui séparent étudiants à temps plein et à temps partiel restent passablement équivoques.

D'autre part, on peut vouloir s'en référer encore au *Régime Pédagogique* pour préciser plus avant la notion d'étudiant à temps plein:

> *"Pour l'étudiant, une session régulière comporte normalement sept cours, le septième étant celui d'éducation physique, à raison de deux heures d'activité par semaine.*
>
> *Remarques.*
> *a/ Les étudiants adultes peuvent être dispensés des cours d'éducation physique.*
>
> *b/ "Normalement sept cours": cette expression tient compte de l'exemption de l'éducation physique dont peuvent se prévaloir les adultes, et des programmes professionnels dont certaines sessions comportent de un à douze cours dont la pondération varie de 0-1-1 à 6-18-6; elle veut aussi tenir compte de la possibilité qu'offre la promotion par matière de mesurer la charge de l'étudiant à ses capacités.*

(1) Ministère de l'Education du Québec, *Recueil des lois de l'éducation, Loi des collèges d'enseignement général et professionnel*, Article 24, page 199.

Ainsi un étudiant qui connaît trop d'échecs devrait s'inscrire à six ou cinq cours, et, inversement, un étudiant ne devrait s'inscrire à un huitième cours qu'à la condition qu'il obtienne déjà des résultats exceptionnels." (1)

En somme, les remarques viennent relativiser l'exactitude de l'article et, pratiquement, le nombre d'heures-contact varie fortement chez des étudiants pourtant tous à temps complet. De même, la charge totale hebdomadaire des étudiants, par programme, oscille entre 38.6 et 58 heures, avec une moyenne se situant autour de 45 (2). Des écarts aussi prononcés manifestent clairement que cette notion d'étudiant à temps plein est loin d'être univoque et, concrètement, chaque collège est mis en situation d'interpréter cette notion tout en devant répondre de son application. Toutefois, pour les fins de la présente analyse, nous considérons à temps plein, l'étudiant *"inscrit à un minimum de quatre cours par session régulière"* (Définition du *Régime Pédagogique*).

B) SENECA COLLEGE

Est considéré comme étudiant à temps plein, à Seneca College, aux fins d'application des politiques de prêts et bourses, un étudiant inscrit à au moins quatre cours.

D'autre part, le collège est financé selon le nombre d'étudiants-équivalents à temps plein qui sont effectivement inscrits (F.T.E.S.). Cette valeur est calculée à partir de la pondération accordée à chaque orientation et s'applique à l'ensemble de la clientèle du collège, y compris la clientèle de l'éducation aux adultes. Le système est commun à tous les CAAT.

C) RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE

L'étudiant inscrit à au moins 70% d'un programme normal.

(1) *Cahiers de l'Enseignement Collégial 1973-74*, page O-12.

(2) Source: *Opération Inventaire 1973-74.*

D) NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY

Aucune donnée disponible sur ce sujet.

E) GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE

Pour être considéré comme étudiant à temps plein, tout individu doit être inscrit à au moins quatre cours.

F) MOUNT ROYAL COLLEGE

L'inscription à un programme totalisant un minimum de douze crédits est nécessaire pour être considéré comme étudiant à temps plein.

G) MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE

Est considéré comme étudiant à temps plein, celui qui s'inscrit à un programme totalisant un minimum de douze crédits.

H) VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE

Officiellement, l'étudiant inscrit à au moins 75% d'un programme normal est considéré comme étudiant à temps plein. En pratique, une charge d'au moins douze heures-trimestre permet d'obtenir le statut de temps plein.

I) SAN FRANCISCO STATE COLLEGE

Les données ne sont pas disponibles.

J) CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO

Les données ne sont pas disponibles.

Le Tableau 9 présente le rapport entre la charge minimale qu'un étudiant doit combler pour avoir le statut d'étudiant à temps plein et la charge normale de l'étudiant régulier. Les fortes variations enregistrées dans ce tableau doivent donc nous inciter à la prudence lorsque l'on veut comparer les charges globales des diverses institutions. Il est à noter que dans le cas de *"Seneca College"*, les statistiques officielles sont plutôt présentées en unités *"F.T.E.S."* ce qui rend la comparaison encore plus risquée.

TABLEAU 9

POURCENTAGE D'UNE CHARGE NORMALE NECESSAIRE AU STATUT DE "TEMPS PLEIN"

	CHARGE NORMALE (a)	CHARGE MINIMALE DU STATUT "TEMPS PLEIN" (b)	$\frac{(b)}{(a)} \times 100$
QUEBEC (CEGEP)	7 cours	4 cours	55%
SENECA*	5 cours	4 cours	80%
RYERSON	-	-	75%
NAIT	-	-	
GRANT MAC EWAN	5 cours	4 cours	80%
MOUNT ROYAL	15 à 18 crédits	12 crédits	67 à 80%
MIAMI-DADE	15 à 17 crédits	12 crédits	70 à 80%
VOLUNTEER	-	-	75%

*: Aux fins d'application de la politique de prêts et bourses seulement.

CONCLUSION

Les réponses aux questions posées dans la première partie du texte sautent aux yeux: il est bien téméraire, sinon inutile, de vouloir comparer entre eux les rapports professeur-étudiant des différents systèmes. L'analyse des diverses composantes des programmes et des clientèles nous montre clairement que, même si à première vue, la notion d'"*étudiant à temps plein*" semble facilement quantifiable, il n'en est rien.

On ne doit pas se surprendre d'une telle conclusion. Au Québec même, les différents services du ministère de l'Éducation ne réussissent pas à s'entendre sur la population d'un collège donné! Aussi, avant de pouvoir faire des comparaisons valables, dans ce domaine, avec l'étranger, il faudra d'abord être en mesure, chez-nous, de pouvoir évaluer correctement les données que l'on veut comparer.

Il faudra donc que les parties concernées s'inspirent à d'autres sources pour trouver des réponses satisfaisantes aux problématiques soulevées au début de ce chapitre; nous sommes enclins à croire, toutefois que, compte tenu de la grande diversité des systèmes en cause, les autres indicateurs qu'on pourra éventuellement utiliser comme termes de comparaison produiront des résultats analogues à ceux que nous avons obtenus avec la norme professeur-étudiant.

CHAPITRE III

LA CHARGE DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

CHAPITRE III

LA CHARGE DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Introduction

L'un des principaux objectifs visés par la Commission, au cours de ses visites à l'étranger, était d'établir un bilan sur la charge d'enseignement. Le présent chapitre se propose de faire le point sur cette question qui demeure, selon les observations que nous avons pu faire, un objet de chaudes discussions et de nombreuses controverses, à peu près partout. D'où l'intérêt marqué, suscité par notre visite. Deux constatations se dégagent des témoignages et des entretiens que nous avons eus.

En prerier lieu, il faut reconnaître que le problème de la charge d'enseignement n'est pas une simple question d'éducation ou d'administration pédagogique: fondamentalement, c'est une question d'ordre essentiellement politique. Partout, le système scolaire public est soumis à la critique, l'opinion publique est alertée à l'égard de *"ces enseignants qui se prélassent dans un état quasi permanent de vacanciers"*. Ce sont de telles critiques qui ont amené la Législature du Tennessee à commander une étude sur la charge de travail des enseignants des collèges communautaires et universités de cet Etat. De la même façon, ce sont des pressions politiques, visant à réduire les coûts via une augmentation de la productivité des enseignants, qui ont entraîné les législatures de la Floride et de la Californie à fixer la charge d'enseignement des professeurs des collèges publics.

Face à ces pressions politiques, qui se manifestent à des degrés divers et sous des aspects différents, il est frappant de constater la faiblesse du milieu scolaire. D'un côté, les administra-

teurs des institutions la subissent et en viennent réduits à consacrer une bonne partie de leur énergie à faire du *"lobbying"* et à maintenir un réseau d'influences profitables à leur institution; le téléphone devient l'instrument le plus important de l'administrateur de collège. Par ailleurs, la difficulté d'évaluer avec précision la productivité de l'enseignement par rapport à des objectifs, peu ou mal définis, place les enseignants dans une position vulnérable. Cette vulnérabilité est accentuée par l'absence d'organisation ou la *"maiorganisation"*(sauf en Ontario) des enseignants, par comparaison avec la situation que nous connaissons au Québec.

C'est dans ce contexte que doivent être interprétées les nombreuses données recueillies. Ces données concernent des concepts qui ne sont pas nouveaux et qui sont bien connus au Québec. Certains sont plus sophistiqués, mais lorsqu'ils sont décortiqués, ils perdent de leur éclat. L'important est de les classer afin de lever une certaine confusion qui semble exister dans l'utilisation de ces concepts.

Après avoir pris connaissance des divers modes de détermination de la charge d'enseignement, ainsi que des principes mis en cause par ces modes de détermination, utilisés dans les institutions visitées, nous ferons le bilan des diverses données et concepts qui s'y rattachent, en les groupant sous les thèmes suivants:

- le rapport maître-élève et la mesure de l'effort fiscal vis-à-vis la quantité de ressources humaines;
- la mesure de la *"productivité"* des enseignants;
- la mesure de la charge de travail.

1/ Les modes de détermination de la charge d'enseignement

Les principes généraux, présidant aux divers modes de détermination de la charge d'enseignement, ne sont pas toujours clairement édictés dans les textes officiels que nous avons analysés. Il est toutefois possible de retrouver, dans divers rapports d'étude, de comité ou de commission, dans les textes d'ententes mutuelles et les rares conventions collectives, un certain nombre de principes directeurs que nous réunissons ci-dessous en indiquant l'organisme d'origine; notons que les principes énoncés, émis sous forme de conclusions ou de recommandations par un comité ou une commission, n'ont pas nécessairement été retrouvés intégralement, en pratique, même si, dans le tableau qui suit, nous les assignons à un système bien identifié.

TABLEAU 10

PRINCIPES IMPLIQUES DANS LES MODES DE REPARTITION DES TACHES

SYSTEME SCOLAIRE	PRINCIPES
CEGEP (QUEBEC) (Décret, 1972, art. 8-5-01)	La tâche des professeurs est répartie entre les membres du corps enseignant du Collège, de façon équitable, afin que soient assumées toutes les activités professionnelles reliées à la formation des étudiants.
CAAT (Ontario) 1-"Sub-Committee on Teaching Duties" Rapport, non daté.	Les variables: - doivent refléter les variations significatives dans les charges d'enseignement; - doivent tenir compte des principales tâches et responsabilités scolaires; - doivent être applicables à tous les collèges ontariens; - doivent permettre l'innovation; - doivent identifier les activités fondamentales de l'enseignement collégial; - doivent permettre la flexibilité dans l'assignation des tâches; - doivent encourager les enseignants à améliorer leur productivité académique; - doivent éviter d'altérer le développement des divers supports à l'enseignement.

SYSTEME SCOLAIRE	PRINCIPE
CAAT (Ontario) (Suite)	
2-"Sub-Committee on Faculty Workload" (Anderson, Edwards, McIntyre) Rapport, 1973	L'évaluation des facteurs de la tâche (la préparation, le contact-étudiant, l'évaluation, la disponibilité et les assignations diverses) doit tenir compte des variables qui les affectent individuellement: le nombre d'étudiants, le nombre et la durée des périodes d'enseignement, le type de préparation, le type d'enseignement, la nature de l'évaluation, le nombre d'heures de disponibilité, le mode d'enseignement et le type d'assignation.
3-"Memorandum of Understanding with the C.S.A.O.", CAAT, 1972, (Cf. art. 4.01)	Principe directeur de l'établissement de la charge: l'établissement de la charge de travail doit tenir compte des facteurs suivants: 1/ la nature et le nombre des sujets enseignés; 2/ le niveau d'expérience professionnelle et d'expérience de l'enseignement du professeur ainsi que de l'assistance, technique ou autre, dont il dispose; 3/ la formation scolaire requise et l'importance du contact étudiant; 4/ les responsabilités de correction et d'évaluation des examens; 5/ l'importance des groupes d'étudiants. Etant entendu que les exigences scolaires empêchent l'établissement d'une charge individuelle spécifique ou maximum à cause des variables, le Collège établit les tâches d'enseignement selon une tâche normale moyenne.
4-Proposition des Collèges, dans la négociation en cours, "Academic Bargaining", College Proposal, 1974, page 5.	Le principe directeur est modifié en ajoutant une variable: 6/ les assignations reliées au recrutement, au placement, à la supervision du travail clinique et au programme coopératif. Toute référence à un nombre d'heures d'enseignement, sur une base individuelle ou moyenne, ou sur une distinction de catégories de cours, doit disparaître. La discussion doit se centrer sur des approches diversifiées de la tâche d'enseignement.
RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE	
1-"Committee on Workload", Rapport, mars 1972, pages 4-6.	Principes généraux et hypothèses adoptés par le Comité: 1/ L'Association des Professeurs de Ryerson est une association de professionnels dont la responsabilité ultime est envers leurs étudiants. Tout changement de la charge de travail, qui s'avère dommageable aux étudiants, est inacceptable. 2/ La charge de travail, mesurée en heures d'enseignement, ne mesure aucunement la quantité du travail effectivement fait. 3/ L'étendue des responsabilités qui peuvent être raisonnablement assignées à un enseignant dépasse largement le nombre des heures-contact en classe. Le comité condamne tout système qui laisse la question de la disponibilité aux étudiants à la générosité du professeur. 4/ La responsabilité de la répartition et de l'assignation de la charge de travail doit se situer aussi près que possible du Département. 5/ Nécessité d'avoir un mécanisme d'appel rapide et efficace pour protéger le professeur en cas de surcharge. 6/ Reconnaissance du fait que le travail de comités se fait, la plupart du temps, en plus de la charge de travail. 7/ Le Comité prend en considération le fait que les enseignants disposent d'au moins deux mois pour fins de vacances, d'études ou autres travaux connexes, alors que la semaine de travail est de quarante heures par semaine pour la plupart des travailleurs.

SYSTEME SCOLAIRE	PRINCIPE
RYERSON (Suite) 2-"Agreement Between The Board of Governors and The Ryerson Faculty Association", July 1, 1973, (Cf. Art. VIII, page 13)	L'assignation de l'enseignement et du travail connexe ne devra pas excéder cinquante heures par semaine pendant la session scolaire, mesurée par l'ensemble des facteurs suivants: 1/ les heures de cours; 2/ les heures de préparation de cours; 3/ les heures de "counselling" scolaire; 4/ les heures d'évaluation des étudiants; 5/ le développement de "curriculum"; 6/ les assignations spéciales.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA. - "Alberta Colleges Commission", Rapport de D.J. Cornish, "Faculty Workloads - A Critical Examination", mars 1972.	Les principales recommandations du rapport constituent des principes généraux de répartition: 1/ Une ligne de conduite devrait être établie sur la charge des enseignants pour les collèges. 2/ Le choix des variables spécifiques et leur combinaison devraient être la responsabilité d'un groupe de travail, représentant toutes les parties concernées, dans chaque collège. 3/ Un examen des facteurs impliqués dans la détermination de la charge devrait être fait et chaque collège devrait choisir ceux qui sont les plus pertinents à sa situation particulière. 4/ Le système développé ne doit pas être trop simple, ni trop complexe, tout en permettant des pondérations diverses aux variables jugées pertinentes. 5/ Idéalement, le processus de détermination d'un système de charge ne devrait pas faire partie du processus de négociation d'une convention collective.
MOUNT ROYAL COLLEGE 1-Formule de charge (1971) (usage limité à quelques départements).	S'appuie sur les principes suivants: 1. Semaine de travail de 40 heures. 2/ La charge d'enseignement évaluée en unités, en tenant compte des facteurs suivants: - nombre de préparations de cours; - nombre total de crédits; - nombre total d'heures de cours; - nombre total d'étudiants. 3/ Réduction à faire sur la charge de base, selon l'évaluation de la direction, pour les activités de chef de département, direction athlétique, direction de projet, développement de nouveau cours, "counselling", travail de comité et assignation de projets spéciaux.
2-"Convention collective du Mount Royal College" 21 février 1973, art. VIII page 12.	La responsabilité de la charge de travail relève de chaque département et l'assignation de la charge doit se faire en consultation entre le professeur et le chef de département pour faciliter et rendre fonctionnel le processus d'enseignement...

SYSTEME SCOLAIRE	PRINCIPES
GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE "Entente Mutuelle" 30 juin 1972, art. 5, page 2.	Reconnaissance de principe qu'il est de la responsabilité personnelle et professionnelle de chaque enseignant d'accomplir le travail de préparation et les tâches connexes, comme la correction et l'évaluation des examens, etc..., nécessaires pour remplir leurs responsabilités d'enseignement.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DU TENNESSEE Tennessee Higher Education Commission (THEC) Rapport: "Faculty Time Distribution and Performance", Automne 1972.	Certaines conclusions et recommandations du rapport énoncent les principes suivants: - la majeure partie du temps de travail doit être occupée par des activités directement reliées à l'enseignement; - les responsabilités de recherche et de service à la communauté ne doivent, en aucune façon s'accomplir aux dépens des responsabilités d'enseignement, mais selon des programmes bien définis et des modes de financement additionnels; - le rôle de l'enseignant est associé à une vaste étendue d'activités, en plus de sa présence en classe; - la quantité d'effort n'est pas toujours en corrélation directe avec la qualité de l'effort, ce qui complique la mesure de l'efficacité de l'enseignant, pour laquelle il n'existe pas encore de techniques valables d'évaluation; - éviter l'usage abusif d'une politique de contrôle pour régler les cas exceptionnels.
VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE ("Faculty Handbook" V.S.C.C., 1973, Section III, page 16)	- Le chef de département (division) a la responsabilité de répartir équitablement les tâches. - L'établissement des tâches individuelles se fait après discussion avec les enseignants, mais en se préoccupant surtout des étudiants.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA FLORIDE. Division des Collèges Communautaires, "Department of Education".	L'heure-contact est définie assez largement pour inclure l'administration, le "counselling", la recherche institutionnelle, la supervision de l'enseignement coopératif, la planification de nouveaux cours, etc...
MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE ("Academic Accounting System", août 1972.)	- Nécessité d'établir une mesure commune pour comparer les coûts des divers enseignements: le coût par étudiant ou par heure-contact est une mesure inappropriée. L'heure-semestre est plus adéquate. - Nécessité d'évaluer tous les types d'activités des enseignants: 1/ présentation; 2/ supervision; 3/ planification et développement;

SYSTEME SCOLAIRE	PRINCIPES
MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE (Suite) ("Academic...") (Suite)	4/ administration; 5/ direction d'activités; en termes d'heures-semestre de présentation magistrale. - Fixation de "quota" individuels de productivité, variables selon les disciplines, en termes d'heures-semestre-étudiant, par la direction du Collège.
COLLEGES ET UNIVERSITE D'ETAT DE LA CALIFORNIE Chancellor's Office, "Faculty Utilization in The California State University and Colleges", avril 1973.	1/ C'est la prérogative de l'administration locale de procéder à l'assignation des charges individuelles d'enseignement. 2/ La "California State College Staffing Formula" sert d'abord à fixer le niveau des ressources du personnel enseignant d'une institution à partir des critères suivants: a) type de cours (classification des cours); b) nombre d'étudiants par groupes; c) supervision d'enseignement; d) semaine de travail normale de quarante - quarante-cinq heures; e) charge maximum évaluée en "weighted teaching unit" (W.T.U.).
SAN FRANCISCO STATE COLLEGE ("Notes Re Application of Course Classification And Staffing Formulas", D.D. Feder, janvier 1971)	- Le système de classification des cours (Staffing Formula) et le système de répartition des charges (Faculty Staffing Worksheet) vont de pair. - Nécessité de tirer tous les avantages permis par la formule (Staffing Formula) en portant attention aux pratiques de l'enseignement impliquées dans la classification des cours. - L'application de la formule exige une attention spéciale aux facteurs suivants: 1/ la nature du processus d'enseignement propre à une discipline donnée; 2/ le nombre des heures-contact impliquées; 3/ le type de préparation exigée de l'enseignant en termes de "pre-class" et "post-class meeting"; 4/ le type d'exercices nécessaires dans l'enseignement d'un cours particulier.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA CALIFORNIE Chancellor's Office (Responsable des C.C.)	La détermination de la charge de travail des enseignants est la responsabilité du Collège.

SYSTEME SCOLAIRE	PRINCIPES
CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO ("Etudes du Dr. Mueller", North California, C.C.)	Utilise la formule de Starrett du "Faculty Senate of the Community Colleges of California" qui énonce les principes suivants: - Regroupement des facteurs impliqués dans la charge d'enseignement en quatre catégories: 1/ enseignement, qui se subdivise en: présentation, préparation et post-présentation; 2/ assistance à l'enseignement: se réfère aux services destinés à libérer l'enseignant de tâches variées; 3/ responsabilité institutionnelle: se réfère aux activités propres au bon fonctionnement de l'institution; 4/ perfectionnement professionnel: concerne toutes les activités individuelles visant à améliorer la compétence. - Une mesure satisfaisante de la charge doit comporter les éléments spécifiques suivants: 1/ type de cours et type de méthode pédagogique; 2/ nombre d'étudiants par groupe; 3/ nombre d'heures-contact; 4/ temps de préparation requis par chaque cours; 5/ temps de post-présentation requis par chaque cours; 6/ nombre de préparations différentes; 7/ nombre de cours différents; 8/ responsabilités institutionnelles, assignation de comités, d'activités extra-curriculaires, d'administration; 9/ rencontres individuelles d'étudiants ("counselling"); 10/ l'assistance disponible; 11/ perfectionnement; 12/ durée de l'année scolaire en relation avec la période d'activité.

En pratique, les modes de détermination des charges d'enseignement, dans les divers systèmes scolaires, sont-ils conformes aux principes retenus dans l'élaboration d'un système de répartition des charges? C'est l'examen des modes de détermination et des critères (ou variables) retenus pour l'assignation des tâches qui permettra d'en juger.

Parmi les modes de détermination rencontrés, nous allons distinguer immédiatement entre deux modes, pour éviter toute ambiguïté. En nous référant au *Code du Travail du Québec*, nous limiterons le terme *"convention collective"* à *"une entente écrite, relative aux conditions de travail, conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs"* (1). Dans le cas d'une entente écrite conclue par une association non-accréditée, nous la désignerons par le terme: *"entente mutuelle"*.

Le tableau suivant regroupe les divers modes de détermination des charges d'enseignement ainsi que les critères retenus, pour chacun des systèmes scolaires concernés.

TABLEAU 11

MODES DE DETERMINATION DES TACHES D'ENSEIGNEMENT

SYSTEME SCOLAIRE	MODE DE DETERMINATION	CRITERES RETENUS	REMARQUES
CEGEP (QUEBEC) (Décret, 1972, art. 8-6)	La détermination du nombre de professeurs par département est faite conformément au projet de règles de distribution des tâches soumis par le collège à l'approbation du Syndicat. Le département propose au collège la détermination de la charge d'enseignement départie à chaque professeur.	Non spécifiés	Les critères de distribution et de détermination varient selon les institutions.

(1) *Code du Travail*, chapitre 141, septième édition, 197-, article 1.

SYSTEME SCOLAIRE	MODE DE DETERMINATION	CRITERES RETENUS	REMARQUES
CAAT (Ontario)	Convention Collective négociée par la C.S.A.O. et l'ensemble des CAAT.	1/ Heures-contact; 2/ type d'enseignement. (Cf. art. 4.01, "Memorandun of Understanding", 1972)	Le projet de convention de la C.S.A.O. (dans la négociation en cours) introduit un nouveau critère: "le critère standard-hour product" (S.H.P.)
SENECA COLLEGE	Selon la Convention Collective des CAAT.	Selon la Convention Collective des CAAT.	En pratique, en plus des heures-contact, on utilise, comme base d'assignation des tâches, le "Student Weekly-Contact-Hour" (S.W.C.H.)
RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE	Entente Mutuelle entre le Bureau des Gouverneurs et "The Ryerson Faculty Association".	La semaine de travail ne doit pas excéder cinquante heures. Elle est mesurée par la somme de: 1/ heures de cours; 2/ heures de préparation; 3/ heures de "counselling"; 4/ heures d'évaluation des étudiants; 5/ développement de programmes; 6/ les assignations particulières. (Cf. art. VIII, "Agreement", 1er juillet 1972)	Ce mode de détermination et ces critères donnent suite aux recommandations principales du "Committee On Workload" (Cf. Rapport, mars 1972)
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA	Une législation fait, de la détermination des tâches, une responsabilité locale.	Dans la majorité des collèges, l'heure de prestation est le principal critère retenu.	Il faut de la flexibilité pour traiter équitablement les institutions. (Par exemple, comme compensation à l'isolement, la charge d'enseignement pourrait être moins élevée.)
GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE	Entente Mutuelle entre le Bureau des Gouverneurs et "The Grant Mac Ewan Community College Faculty Association".	1/ Heures d'enseignement; 2/ heures de disponibilité obligatoires; 3/ type d'enseignement (Cf. "Agreement", 21 février 1973)	
MOUNT ROYAL COLLEGE	Convention collective entre le Bureau des Gouverneurs et "The Mount Royal Faculty Association".	Aucun critère défini.	La formule de charge, dont il a été fait mention précédemment, n'est utilisée que dans le département de Mathématiques.
NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY	Convention Collective des fonctionnaires provinciaux représentés par "The Civil Service Association of Alberta" (C.S.A.A.)	Heures d'enseignement (selon les témoignages).	Les enseignants des Instituts de Technologie et des Collèges d'Agriculture sont couverts par la convention C.S.A.A.

SYSTEME SCOLAIRE	MODE DE DETERMINATION	CRITERES RETENUS	REMARQUES
COLLEGES COMMUNAUTAIRES ET UNIVERSITES D'ETAT DU TENNESSEE	Directive de la THEC sur la charge normale d'enseignement.	Heures d'enseignement.	Charge nominale moins élevée dans les universités.
VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE	Déterminée par le Collège (Cf. "Faculty Handbook", Section III, page 16)	1/ Heures-contact; 2/ heures-crédit ("credit-hours").	Charge évaluée en heure-unité à l'aide d'une formule.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA FLORIDE	Charge normale définie par législation (1972)	Heures-contact	
MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE	Déterminée par le collège conformément au "Miami-Dade Academic Accounting Systems".	1/ Heures-contact; 2/ heures-semestre ("semester-hours"); 3/ type d'enseignement; 4/ type d'activités (Cf. "Faculty Assignment Form").	Des quota de productivité (Cf. "Academic Accounting System") sont fixés en terme de S.S.H. pour chaque département. Les charges qui en découlent sont évaluées suivant un système de points.
COLLEGES ET UNIVERSITE D'ETAT DE LA CALIFORNIE	Charge fixée par législation.	Heures-contact	Véto du gouverneur en 1973 sur un projet de loi autorisant la négociation collective.
SAN FRANCISCO STATE COLLEGE	Déterminée par le Collège en appliquant la "Faculty Workload Formula" développée par le "California State Department of Education".	1/ Heures-contact; 2/ type d'enseignement; 3/ méthode d'enseignement; 4/ nombre d'étudiants par groupe; 5/ niveau d'enseignement; 6/ supervision d'enseignement; 7/ assignations reliées à l'enseignement.	La formule de charge, incluant deux facteurs de compensation, fait l'évaluation en "Unité équivalente d'enseignement" de la charge individuelle (W.T.U.).
CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO	Déterminée par le Collège, selon, à ce qu'il semble, la même législation que dans les Collèges et Université d'Etat.	1/ Heures-contact; 2/ facteur de productivité.	Les heures-contact sont élaluées en "Weighted Teaching Units" (W.T.U.) et la productivité en "Weekly Student Contact Hour" (W.S.C.H.)

2/ Le rapport maître-élève: une mesure opératoire

Traditionnellement, dans tous les systèmes scolaires, le rapport maître-élève a servi de mesure, en quelque sorte, de l'effort financier qu'une communauté consent à son système d'éducation. Par voie de comparaison, il devenait commode, pour un système scolaire donné, de s'appuyer sur cette donnée statistique pour consentir des ressources équivalentes à l'éducation de la population concernée. Dans les systèmes scolaires en voie de développement, ou en voie d'implantation, le concept a acquis rapidement un caractère opératoire, qui lui vient du fait qu'il est formé du rapport de deux constantes définies administrativement, à savoir, d'une part, le nombre d'élèves inscrits et, d'autre part, le nombre de professeurs devant être engagés selon le rapport préalablement calculé.

Tant et aussi longtemps que les deux termes du rapport demeurent des constantes bien définies, c'est-à-dire impliquant des termes univoques qui correspondent à la même réalité, aussi bien à l'intérieur d'un même système scolaire que dans des systèmes différents, toutes les comparaisons demeurent possibles. En d'autres mots, tant que les notions *"d'élève"* et de *"maître"* conservent une même identité, il reste logique de penser qu'en fixant une norme *"à priori"*, conforme à celle qui existe dans des systèmes comparables, on s'assure d'un niveau de ressources adéquat à l'intérieur du système. De plus, dans ces conditions, il existe alors, sur le plan rationnel, une certaine adéquation entre la mesure de l'effort financier et la productivité individuelle moyenne, d'une part, et, d'autre part l'effort individuel moyen ou la charge de travail, puisque le dénominateur correspondra sensiblement au nombre d'élèves dont chaque enseignant devra assurer l'éducation: le rapport peut alors être utilisé comme instrument d'évaluation des besoins d'enseignement satisfaits au niveau du système.

Théoriquement, le raisonnement est valable; en pratique, on sait les difficultés éprouvées par les organismes scolaires à s'ajus-

ter sur un rapport défini *"à priori"*. On imagine sans peine les problèmes qui se posent lorsque l'un des deux termes (ou même les deux) acquiert une réalité différente de la définition théorique (1). Ceci est particulièrement vrai dans un système scolaire polyvalent à options multiples comme les CEGEP. Pour que le rapport conserve une signification qui tienne compte de la réalité, il est alors d'absolue nécessité d'en redéfinir les termes qu'il utilise comme constantes.

C'est ce qui se produit, du moins dans les systèmes scolaires avec lesquels nous avons pris contact. Les définitions diverses des termes impliqués dans l'évaluation du rapport conduisent à une certaine sophistication du concept qui rend pratiquement impossible toute comparaison fondée sur cette donnée. Le concept y perd même son caractère opératoire puisqu'il devient une mesure très grossière de la productivité. Il permet toutefois d'exprimer les variations relatives des besoins propres aux divers types d'enseignement.

Nous avons rencontré deux emplois bien distincts du concept:

A) Partout, l'expression: *"rapport maître-élève"* est utilisée fondamentalement pour désigner la grandeur des groupes d'étudiants dans les diverses formules d'apprentissage. Sous cet aspect, le concept est univoque et ne pose pas de problème: tous parlent le même langage. Nous le désignerons sous l'appellation: *"rapport effectif"* (nombre d'étudiants par groupe).

(1) Le chapitre précédent a souligné précisément l'ambiguïté de la notion *"d'étudiant à temps complet"*.

TABLEAU 12

NOMBRE D'ETUDIANTS PAR GROUPE (RAPPORT EFFECTIF)

SYSTEME SCOLAIRE	DISCIPLINE	TYPE D'ENSEIGNEMENT	NOMBRE D'ETUDIANTS PAR GROUPE
CEGEP (QUEBEC) (Données extraites de l'Opération Inventaire 73-74)	Ensemble (Pour la ventilation par discipline, voir l'Annexe 2, pages 140-141)	Global	24.3
CAAT (Ontario)			Aucune disposition à la Convention Collective.
Demandes de la C.S.A.O. dans la négociation en cours ("Academic Bargaining", art. 4-05, 4-06 et 4-07)	Sciences de la santé	Clinique	Non supérieur à 8.
	Langue seconde	Laboratoire linguistique	Maximum de 15
	Toutes disciplines	Tutorat	Maximum de 12
SENECA COLLEGE	Pilotage	Pratique individuelle	Forcément 1
	Techniques infirmières	Stages Séminaires Cours théoriques Séances d'information	Norme de 10 Généralement 15 de 30 à 60 (en amphithéâtre) jusqu'à 200
RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE	Toutes disciplines	Cours théorique	Maximum de 36, selon l'Entente mutuelle (Cf. art. VIII)
	Techniques infirmières	Clinique Global	Norme de 4 Norme de 8
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA			Aucune donnée globale.
GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE			Aucune mention à l'Entente Mutuelle.
MOUNT ROYAL COLLEGE			Aucune mention à la Convention Collective.
NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY	Techniques administratives	Global	15.6 actuellement
	Technologie	Atelier et laboratoire	Actuellement il est de 12.6 (6 en technologie des Plastiques)
	Division industrielle	Atelier et laboratoire	Maximum de 15 Actuel: 11.4 Idéal serait 10
TENNESSEE HIGHER EDUCATION COMMISSION (An Analysis of Instructional Costs, Fall Quarter 1971, avril 1973)			Statistiques détaillées sur les normes par institution, par secteur d'enseignement et par niveau pour les années 1969 et 1971.

SYSTEME SCOLAIRE	DISCIPLINE	TYPE D'ENSEIGNEMENT	NOMBRE D'ETUDIANTS PAR GROUPE
COLLEGES ET UNIVERSITES D'ETAT DU TENNESSEE	Sciences biologiques	Global	23 (22 en 1969)
	Administration	Global	26 (31 en 1969)
	Education	Global	18 (17 en 1969)
	Génie	Global	13 (14 en 1969)
	Beaux-Arts et Arts appliqués	Global	16 (14 en 1969)
	Lettres	Global	24 (1969 et 1971)
	Mathématiques	Global	23 (26 en 1969)
	Sciences physiques	Global	24 (25 en 1969)
	Psychologie	Global	23 (30 en 1969)
	Sciences sociales	Global	31 (33 en 1969)
	Toutes disciplines: - 2 premiers niveaux	Global	27 (31 en 1969)
	- niveaux supérieurs	Global	19 (20 en 1969)
	- maîtrise	Global	9 (1969 et 1971)
	- doctorat	Global	3 (1969 et 1971)
	Ensemble	Global	21 (23 en 1969)
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DU TENNESSEE	Sciences biologiques	Global	33 (28 en 1969)
	Administration	Global	29 (28 en 1969)
	Education	Global	26 (27 en 1969)
	Beaux-Arts et Arts appliqués	Global	14 (16 en 1969)
	Lettres	Global	24 (23 en 1969)
	Mathématiques	Global	21 (23 en 1969)
	Sciences physiques	Global	23 (22 en 1969)
	Psychologie	Global	32 (1969 et 1971)
	Sciences sociales	Global	27 (1969 et 1971)
	Toutes disciplines	Global	22 (1969 et 1971)
VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE	Sciences biologiques	Global	27
	Education	Global	19
	Beaux-Arts et Arts appliqués	Global	15
	Lettres	Global	21
	Mathématiques	Global	14
	Sciences physiques	Global	11
	Psychologie	Global	33
	Sciences sociales	Global	22
	Ensemble	Global	18
Selon les renseignements fournis lors de notre visite.	Toutes les disciplines (sauf en musique)		Habituel 35 à 40 (pour 1973-74)

SYSTEME SCOLAIRE	DISCIPLINE	TYPE D'ENSEIGNEMENT	NOMBRE D'ETUDIANTS PAR GROUPE
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA FLORIDE			Pas de données disponibles
MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE	Ensemble des disciplines	Global	Moyenne de 29 (écart de 10 à 60) Minimum normal: 15
	Techniques infirmières	Laboratoire	10
COLLEGES ET UNIVERSITE D'ETAT DE LA CALIFORNIE	Toutes disciplines (Niveau inférieur)	Enseignement théorique	33.1 (32.3 en 1970)
		Laboratoire	19.7 (19.4 en 1970)
("Faculty Utilization in The California State University and Colleges", Fall 1971, avril 1973)		Global	29.3 (28.5 en 1970)
	Toutes disciplines (Niveau supérieur)	Enseignement théorique	28.0 (27.5 en 1970)
		Laboratoire	16.4 (15.8 en 1970)
		Global	25.5 (24.8 en 1970)
	Toutes disciplines (Niveau gradué)	Enseignement théorique	14.1 (13.6 en 1970)
		Laboratoire	10.0 (9.4 en 1970)
		Global	13.7 (13.1 en 1970)
	Toutes disciplines (Ensemble)	Enseignement théorique	28.4 (27.9 en 1970)
		Laboratoire	17.8 (17.3 en 1970)
		Global	26.0 (25.3 en 1970)
Norme déterminée par: "The California State University and Colleges Interim Faculty Workload Formula", (1973-74)	Toutes disciplines	Enseignement théorique	Pas de limite
	Toutes disciplines	Enseignement théorique plus discussion	Limite normale 40
	Toutes disciplines	Enseignement théorique plus composition ou "Counseling"	Limite normale 30
	Droit	Etude de cas	Limite normale 30
	Composition		Limite normale 25
	Comptabilité		Limite normale 25
	Mathématiques et Statistiques		Limite normale 25
	Logique et Philosophie		Limite normale 25
	Anglais et Langues Etrangères		Limite normale 25
	Musique (théorie)		Limite normale 25
	Science et Génie		Limite normale 25
	Linguistique		Limite normale 25
	Toutes disciplines (Niveau sous-gradué)	Séminaires	Limite normale 20
	Toutes disciplines (Niveau gradué)	Discussion	Limite normale 20
	Toutes disciplines (Niveau gradué)	Séminaire	Limite normale 15

SYSTEME SCOLAIRE	DISCIPLINE	TYPE D'ENSEIGNEMENT	NOMBRE D'ETUDIANTS PAR GROUPE
Norme déterminée par: "The California State University and Colleges Interim Faculty Workload Formula", (1973-74) (Suite)	Education, Techniques Infirmières et Psychologie	Clinique (Niveau inférieur)	Limite normale 20
	Education, Techniques Infirmières et Psychologie	Clinique (Niveau supérieur et niveau gradué)	Limite normale 20
	Arts, Anthropologie et Sciences	Activités	Limite normale 24
	Education	Atelier	Limite normale 30
	Sciences sociales	Activités	Limite normale 30
	Sciences	Démonstration	Limite normale 30
	Musique	Activité (grand groupe)	Limite normale 40
	Musique	Enseignement vocal et instrumental	Limite normale 10
	Education physique	Activités	Limite normale 30
	Art oratoire, Journalisme, Art dramatique	Activités	Limite normale 20
	Mathématiques, Lecture, Elocution, Ecriture	Enseignement correctif	Limite normale 15
	Sciences, Psychologie, Ressources Naturelles, Agriculture, Génie, Météorologie et Photographie	Laboratoire	Généralement: 24 peut varier de 8 à 24 selon les situations.
		Démonstration et laboratoire pour fins cliniques (dans des milieux hors campus)	Limite normale 8
	Education Physique	Entraînement des équipes intercollégiales	Limite normale 20
	Arts, Théâtre, Journalisme, Musique, Photographie, Radio et Télévision	Ateliers en vue d'une production publique	Limite normale 20
	Musique	Ensemble	Limite normale 40
	Niveaux sous-gradués et gradués	Supervision d'études	Limite normale 25
	Niveau sous-gradué	Supervision de projets et de travaux de terrain	Limite normale 36
	Niveau gradué	Supervision de projets, thèses, de travaux de terrain	Limite normale 25
SAN FRANCISCO STATE COLLEGE	Toutes disciplines	Niveau inférieur	22 (année 1973-74)
	Toutes disciplines	Niveau supérieur	18 (année 1973-74)
	Toutes disciplines	Niveau maîtrise	12 (année 1973-74)
	Toutes disciplines	Niveau doctorat	7 (année 1973-74)

SYSTEME SCOLAIRE	DISCIPLINE	TYPE D'ENSEIGNEMENT	NOMBRE D'ETUDIANTS PAR GROUPE
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA CALIFORNIE			Pas de données distinctes disponibles pour l'ensemble des collèges communautaires. Les mêmes limites que celles qui sont utilisées dans les "State Colleges" doivent prévaloir.
CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO	Toutes disciplines	Théorique	Minimum acceptable 15; peut être supérieur à 100.

B) La seconde utilisation du rapport maître-élève dénote un souci plus grand de mesurer la productivité. On ne cherche pas tellement à définir le rapport de façon à établir un terme de comparaison. On vise surtout à fixer une productivité moyenne qui va permettre de répartir plus équitablement les ressources financières entre les unités du système. Toute relation avec la mesure de la charge de travail disparaît totalement (sauf dans quelques cas) puisque la grande préoccupation est de fixer un coût de production, indépendamment même du temps de production.

Ce type de rapport que nous appellerons *"rapport administratif"*, par opposition au *"rapport effectif"*, est utilisé dans la plupart des systèmes scolaires que nous avons visités. Partout, sauf en un endroit, il est une mesure résultante du système budgétaire et n'est pas fixé *"à priori"*. Toutefois, toute comparaison s'arrête à ce niveau. S'il est vrai que l'évaluation du rapport indique partout les notions de *"professeur à temps complet équivalent"* (que nous symboliserons par P.T.C.E. par comparaison au *"full time equivalent faculty"* (F.T.E.F.) des institutions visitées) et *"d'étudiant à temps complet équivalent"* (symbolisé ici par E.T.C.E. par comparaison au F.T.E.S. - *"full time equivalent student"*), les définitions respectives du P.T.C.E. et du E.T.C.E. varient d'un endroit à l'autre. La *"Commission on Post-Secondary Education in Ontario"* note, dans son rapport, qu'il existe au moins deux définitions du rapport impliquant ces deux termes, en usage dans les institutions ontariennes. Un tableau statistique, présentant uniquement les valeurs numériques des rapports administratifs, serait sans grande signification s'il n'était pas associé à un inventaire de définitions des termes impliqués

dans le calcul. Le rapport ainsi évalué n'a de signification qu'à l'intérieur du système scolaire donné et les prétentions d'une variation (à la hausse ou à la baisse) du rapport dans le temps ne sont confirmés que dans la mesure où, durant la même période de temps, les définitions des termes P.T.C.E. et E.T.C.E. sont demeurées inchangées.

TABLEAU 13

RAPPORT ADMINISTRATIF DES SYSTEMES SCOLAIRES

SYSTEME SCOLAIRE	P.T.C.E.	E.T.C.E.	RAPPORT
CEGEP (Québec)	Professeur engagé comme tel par le collège. (Décret, 1972, art. 1-1.09)	Inscrit à un minimum de 4 cours par session. (Régime pédagogique, art. 11) Inscrit à 12 heures de cours ou plus par semaine c'est-à-dire 180 heures ou plus par session. (Opération Inventaire 73-74)	Un professeur par 15 étudiants à plein temps ou l'équivalent. (Décret, 1972, art. 8-4.01) L'Opération Inventaire 73-74 nous fournit les rapports résultants au niveau de chacun des programmes. (Voir l'Annexe 3, page 142.)
CAAT			Aucune règle définie "à priori". Rapport résultant pour 1973-74: de l'ordre de 1/18.
Selon "COMMISSION ON POST-SECONDARY EDUCATION IN ONTARIO" (Rapport: "Organization of the Academic Year", Toronto, 1972.)	Le professeur à plein temps est établi comme tel, en vertu de son engagement. P.T.C.E. est le salaire total versé au personnel enseignant à temps partiel divisé par le salaire moyen payé au personnel enseignant à plein temps, plus le nombre d'enseignants à plein temps.	L'étudiant à plein temps est un étudiant prenant cinq cours, impliquant chacun trois heures de contact par semaine, pendant deux sessions d'une année scolaire. E.T.C.E. est obtenu en prenant le nombre total des inscriptions aux cours divisé par 5 ou 6 selon l'institution.	(Des données plus précises non disponibles, en particulier concernant lequel des deux rapports ci-contre donne une valeur 1/18)? Il semble que chaque collège évalue son rapport selon l'une ou l'autre des deux définitions, à sa discrétion (ou à son avantage?)
SENECA COLLEGE	Non disponible.	Non disponible.	Rapport résultant pour 1974-75: 1/12 (selon les prévisions des inscriptions).
RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE	P.T.C.E. défini à partir de la charge de travail prescrite à l'Entente mutuelle.	E.T.C.E. est celui qui est inscrit à au moins 70% des cours réguliers d'un programme déterminé.	Rapport résultant, pour 1973-74: 1/16.7.

SYSTEME SCOLAIRE	P.T.C.E.	E.T.C.E.	RAPPORT
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA			Pas de norme provinciale, fixée "à priori" (on n'est sûr d'aucun rapport optimum).
"GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE"	P.T.C.E. est défini selon la charge de travail fixée par l'Entente mutuelle.	E.T.C.E. est celui qui est inscrit à quatre cours, soit l'équivalent de 12 crédits. (Somme des crédits divisée par 12.)	Selon une politique du Bureau des Gouverneurs, une norme à priori de 1/20 a été fixée pour 1973-74.
"MOUNT ROYAL COLLEGE"	Non disponible.	E.T.C.E. est celui qui est inscrit à 15 crédits par semestre.	Pas de données disponibles.
"NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY"	Non utilisé.	Non utilisé.	Pas de données disponibles.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA FLORIDE	P.T.C.E. défini sur la base de la législation de 1972, c'est-à-dire 15 heures-contact par professeur.	E.T.C.E. est défini par la somme des deux facteurs suivants: 1/ pour les cours réguliers (credit courses), la somme des heures-semestre-étudiant est divisée par 12; 2/ pour les autres cours (non credit courses), la somme des heures-semestre-étudiant divisée par 27.	Rapport résultant moyen de 1/26, avec un écart de 1/15 à 1/37. (Un collège: 1/9.9) pour 1973-74. NOTE: Ce rapport se réfère à l'ensemble de tout l'enseignement dispensé par les Collèges.
MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE	P.T.C.E. déterminé par département, en divisant la somme des heures-semestre-étudiant par le "quota" de productivité fixé au département (variable d'un département à l'autre).	E.T.C.E. déterminé comme ci-dessus.	Rapport résultant probable pour 1973-74: 1/28. (Rapport valable pour l'ensemble des activités d'enseignement du Collège.)
TENNESSEE HIGHER EDUCATION COMMISSION, "Faculty Time Distribution and Performance Evaluation", Automne 1972.	Pas d'indication.	Pas d'indication.	Rapport global résultant de 1/22 (pour l'ensemble des institutions du Tennessee) par opposition à un rapport moyen de 1/19 (selon des données provenant de tous les coins des U.S.A.) pour 1972-73?

SYSTEME SCOLAIRE	P.T.C.E.	E.T.C.E.	RAPPORT
TENNESSEE HIGHER EDUCATION COMMISSION (suite) COLLEGES ET UNIVERSITES D'ETAT DU TENNESSEE "An Analysis of Instructional Costs", Automne 1971, Avril 1973.	P.T.C.E. est établi par la sommation des efforts reliés aux activités d'enseignement (charge normale de 12 heures).	E.T.C.E. fixé par la somme de: 1/ le nombre des heures-crédit-étudiant produites à chaque niveau sous-gradué divisé par 15; 2/ le nombre des heures-crédit-étudiant à chaque niveau gradué divisé par 12.	Rapport résultant par secteur d'enseignement pour 1969 et 1971: Sciences Biologiques: 1/22.9 et 1/23.4. Sciences Administratives: 1/28.1 et 1/28.1. Education: 1/20.9 et 1/20.3. Génie: 1/15.1 et 1/13.7. Arts: 1/16.2 et 1/16.1. Lettres: 1/22.2 et 1/21.9. Mathématiques: 1/24.2 et 1/23.9. Sciences Physiques: 1/21.8 et 1/20.8. Psychologie: 1/38.0 et 1/37.8 Sciences Sociales: 1/31.2 et 1/30.3. Global: 1/22.6 et 1/22.6.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DU TENNESSEE	P.T.C.E. est établi par la sommation des efforts reliés aux activités d'enseignement (charge normale de 15 heures).	E.T.C.E. est fixé par le nombre total des heures-crédit-étudiant produites divisé par 15.	Rapport résultant par secteur d'enseignement pour 1969 et 1971: Sciences Biologiques: 1/23.9 et 1/27.6. Sciences Administratives: 1/27.7 et 1/28.8. Education: 1/21.4 et 1/19.7 Arts: 1/15.0 et 1/14.1. Lettres: 1/21.9 et 1/22.2. Mathématiques: 1/21.0 et 1/20.1. Sciences Physiques: 1/17.0 et 1/19.0. Psychologie: 1/33.2 et 1/32.2. Sciences Sociales: 1/26.8 et 1/26.2. Global: 1/19.8 et 1/20.4. Ecart pour 1969: 1/17.1 à 1/21.7. Ecart pour 1971: 1/17.0 à 1/21.8. Pour 1973-74, le rapport résultant moyen serait de 1/20 dans les collèges communautaires.

SYSTEME SCOLAIRE	P.T.C.E.	E.T.C.E.	RAPPORT
TENNESSEE HIGHER EDUCATION COMMISSION (suite) VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE	Selon la définition du Tennesse Higher Education Commission.	Selon la définition du Tennessee Higher Education Commission.	Le rapport global résultant pour 1971-72 est de 1/17.0. Pour 1973-74, il est de l'ordre de 1/19. NOTE: L'évaluation de ces rapports inclut les cours aux adultes.
COLLEGES ET UNIVERSITE D'ETAT DE LA CALIFORNIE "Faculty Utilization in the California State University and Colleges", Fall 1971, Avril 1973.	P.T.C.E. est défini comme la somme des postes (entiers et fractionnaires) financés entièrement par les fonds alloués pour le personnel enseignant, sur la base de douze unités d'enseignement pondérées (W.T.U.) conformément à la formule. ("Interim Faculty Workload Formula")	E.T.C.E. est obtenu en divisant par 15 la valeur totale du S.C.U. qui est défini comme la somme (pour tous les cours) des produits des inscriptions au cours par le nombre de crédits du cours.	Le rapport global budgété, pour l'ensemble du système, est passé de 1/16.5 en 1970-71 à 1/18.3 en 1971-72. Le rapport global réel pour 1971-72 est de 1/18.4.
SAN FRANCISCO STATE COLLEGE	Définition du C.S.U.C.	Définition du C.S.U.C.	Rapport fixé "à priori" pour certaines disciplines pour 1973-74: 1/6 en Techniques infirmières. 1/23 en Sciences Sociales. 1/8 en Génie. 1/16 en Sciences Physiques.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA CALIFORNIE			Pas de données disponibles.
CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO			Pas de données disponibles.

3/ Les mesures de productivité des enseignants

La majorité des économistes de l'éducation reconnaissent que le problème de la mesure de la productivité de l'enseignement constitue une question complexe et quasi insoluble. La difficulté majeure provient, non pas de la mise en relation elle-même des intrants et des extrants, mais surtout de la mesure des résultats de l'enseignement. Il semble de mieux en mieux admis, dans les divers systèmes scolaires, qu'un simple rapport maître-élève constitue un indice trop grossier de la productivité, même s'il demeure une mesure de comparaison utile, sous certaines conditions. C'est pourquoi on cherche à développer des indices de productivité plus significatifs.

Toutefois, les mesures que l'on a réussi à élaborer jusqu'ici, dans les divers systèmes scolaires, ne semblent pas promises à un avenir meilleur que celui du rapport maître-élève. En effet, les éléments impliqués dans les unités de mesure de la productivité des enseignants privilégient, de façon non équivoque, certains modes d'enseignement dont une généralisation pourrait s'avérer préjudiciable. En second lieu, pour la plupart de ces unités de mesure, il n'existe pas suffisamment de correspondance entre la productivité mesurée et l'effort ou la charge de travail requise pour atteindre le résultat mesuré: si d'une part, un accroissement de productivité peut être occasionné par un accroissement de l'effort, toute augmentation de la charge d'enseignement n'est pas nécessairement associée à un niveau plus élevé de productivité. Enfin, comme la plupart des mesures utilisées ne font intervenir que des éléments qui négligent les fonctions secondaires et s'appuient principalement sur un facteur (la clientèle qui profite de la productivité), on peut fortement mettre en question ces indices sur la base fondamentale de la notion elle-même de productivité.

Les indices de productivité utilisés dans les divers systèmes visités se distinguent à un double point de vue: d'abord quant à leurs définitions, mais aussi quant à l'utilisation qui en est

faite. Nous ferons donc un examen de ces indices en consignant, dans le tableau qui suit, pour chacun des systèmes scolaires, la définition, l'utilisation spécifique ainsi que les diverses valeurs.

TABLEAU 14

LES INDICES DE PRODUCTIVITE

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
CEGEP (QUEBEC) (Décret, 1972, art. 8-4.00)	La norme 1/15 tient lieu d'indice global à priori. Les PES obtenues par l'Opération Inventaire 73-74 peuvent tenir lieu d'indices résultants.	Un professeur par 15 étudiants à plein temps ou l'équivalent. (Décret, 1972, art. 8-4.01) PES moyen de 327 pour l'ensemble des disciplines. (Voir l'Annexe 2, pages 140 - 141)
CAAT (Ontario) (Rapport, "Sub-Committee on Teaching Duties", CAAT, (non daté)	"Student-Weekly-Contact-Hour" (S.W.C.H.) définie: Une heure-contact-étudiant-hebdomadaire est équivalente à un étudiant qui reçoit un enseignement formel, ou qui est évalué par un professeur, ou qui est assigné à un professeur, pendant une période d'une durée de cinquante minutes par semaine.	Utilisée, en pratique, dans l'assignation des charge d'enseignement, en conjonction avec les heures d'enseignement, prescrites à la convention collective. Variation de 300 à 700 S.W.C.H., pour l'ensemble des CAAT, selon: - la nature des activités; - l'importance des activités: 0 - 300 (nombreuses activités diverses, enseignement individualisé ou par petits groupes, cours sujets à de fréquents changements) 300 - 500 (programmes à faible inscription, matières impliquant plus d'enseignement magistral, supervision de labo sans assistance) 500 - 700 (cours répété, cours de même discipline, enseignement ou surveillance de labo soit en équipe, soit avec assistance) 700 - 1000 (Enseignement magistral à de grands groupes, un seul cours répété, plus grande assistance, préparation moins importante, évaluation par personnel de soutien)
Demande de la C.S.A.O. dans la présente négociation. ("Academic Bargaining", Art. 4.03)	"Student-hour product" (S.H.P.) signifie, pour toute heure contact donnée, le nombre maximum d'étudiants à être assigné, à tout moment pendant la durée de cette heure-contact.	Maximum de 10,000 S.H.P. par année scolaire. NOTE: Pour une année scolaire d'une durée de trente-deux semaines (Cf. Art. 4.02 de la demande de la C.S.A.O.) ce maximum équivaut à un S.H.P. hebdomadaire de 312.5.
SENECA COLLEGE	Le S.W.C.H. défini précédemment.	La moyenne théorique choisie en conjonction avec le nombre d'heures-contact, pour l'assignation des charges, est la moyenne provinciale: 500 S.W.C.H.

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE	Le S.W.C.H. défini précédemment.	N'est pas utilisé dans l'assignation des charges. NOTE: A partir des dispositions de l'article VIII de l'Entente mutuelle, on peut évaluer une variation de 432 à 648 S.W.C.H. qui ne représentent, en aucun cas, des absolus. En pratique, le S.W.C.H. varie selon les secteurs d'enseignement: technologie humaine: 500 environ électronique: 360 environ techniques Physiques: 360 environ photographie, Journalisme: 420 environ
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA (Alberta College Commission, Rapport: "Faculty Workloads", mars 1972)	"Weekly Student Contact Hour" (W.S.C.H.) est le produit du nombre d'étudiants, rencontrés par un professeur, par le nombre d'heures de rencontre hebdomadaires. NOTE: Le W.S.C.H. n'est pas utilisé dans les Collèges Communautaires de l'Alberta. Il est l'une des approches principales, utilisées comme indice de charge, qu'a inventoriées l'"Alberta College Commission" dans son étude.	Charge traditionnelle serait de 450 W.S.C.H. selon les données recueillies par la "Alberta College Commission" dans son étude.
Rapport du "Alberta Association of College Faculties" décembre 1970 (dans Rapport de "Alberta College Commission")	"Student-contact-hour" (S.C.H.) est obtenu en multipliant les heures par cours par le nombre d'étudiants inscrits.	Le nombre de professeurs ayant plus de 600 S.C.H. pour l'année scolaire 1970-71 est variable d'un collège à l'autre: Grande Prairie 8/19 Red Deer 41/52 Calgary 44/97 Lethbridge 35/43 Medecine Hat 12 NOTE: Données recueillies à partir d'un sondage auprès des enseignants.
GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE	Pas utilisé	Pas de données disponibles.

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
MOUNT ROYAL COLLEGE	Pas utilisé	Pas de données disponibles (pour 1973-74)
NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY	Pas utilisé	Pas de données disponibles
TENNESSEE HIGHER EDUCATION COMMISSION (Rapport: "An Analysis of Instructional Costs" Fall Quarter, 1971, avril 1973) -Réseau des Collèges et Université d'Etat.	"Student Credit Hours Produced Per F.T.E. Teaching Faculty" est la somme des heures produites, à la session d'automne, divisée par le nombre de professeurs équivalents à temps complet (S.C.H./F.T.E.F.)	Le S.C.H./F.T.E.F. constitue une donnée résultante utilisée dans l'analyse des coûts. Il a une valeur variable selon les secteurs et les niveaux d'enseignement. Pour le réseau des Collèges et Université d'Etat, le S.C.H./F.T.E.F. global pour l'ensemble des disciplines et des niveaux étaient: en 1969: 334 en 1971: 333 Au niveau du doctorat, pour l'ensemble des disciplines: en 1969: 85 en 1971: 81 Au niveau gradué, pour l'ensemble des disciplines: en 1969: 157 en 1971: 169 Au niveau supérieur sous-gradué, pour l'ensemble des disciplines: en 1969: 303 en 1971: 303 Au niveau inférieur, sous-gradué, pour l'ensemble des disciplines: en 1969: 393 (écart: 213 à 443 pour les institutions) en 1971: 395 (écart: 330 à 426 pour les institutions) Les variations, par discipline, pour l'année 1971, au niveau inférieur sous-gradué: Sc. Biologiques: 437 (de 371 à 598) Sc. Administratives: 515 (de 362 à 609) Génie: 259 (de 173 à 384) Arts: 292 (de 192 à 414) Education: 330 (de 239 à 454) Lettres 349 (de 325 à 430) Mathématiques: 404 (de 286 à 564) Sc. Physiques: 406 (de 278 à 655) Psychologie 768 (de 417 à 1773) Sc. Sociales: 539 (de 446 à 654)

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
-RESEAU DES COLLEGES COMMUNAUTAIRES DU TENNESSEE	Même définition que la précédente.	Pour l'ensemble des Collèges Communautaires pour l'ensemble des disciplines, on a: en 1969: 297 (écart de 257 à 326) en 1971: 306 (écart de 255 à 328 en 1972: 267 (par rapport à 271 dans les Universités et Collèges de quatre ans) (NOTE: les données de 1972 proviennent de l'enquête sur la charge faite par la THEC) Les variations, par discipline, pour les années 1969 à 1971: Sc. Biologiques: 1969: 358 (écart de 267 à 478) 1971: 413 (écart de 268 à 571) Sc. Administratives: 1969: 416 (écart de 380 à 437) 1971: 432 (écart de 319 à 522) Education: 1969: 321 (écart de 288 à 372) 1971: 296 (écart de 226 à 396) Arts: 1969: 225 (écart de 165 à 325) 1971: 211 (écart de 151 à 269) Lettres: 1969: 329 (écart de 287 à 397) 1971: 332 (écart de 266 à 369) Mathématiques: 1969: 315 (écart de 229 à 443) 1971: 302 (écart de 229 à 334) Sc. Physiques: 1969: 262 (écart de 178 à 311) 1971: 285 (écart de 144 à 325) Psychologie: 1969: 498 (écart de 475 à 646) 1971: 483 (écart de 345 à 550) Sc. Sociales: 1969: 402 (écart de 345 à 454) 1971: 392 (écart de 320 à 444)
"Faculty Time Distribution and Performance Evaluation", automne 1972.	S.C.H./F.T.E.F. moyen, évalué selon les données recueillies dans diverses institutions. NOTE: La définition du S.C.H./F.T.E.F. semble être conforme à celle qui a déjà été donnée plus haut.	Universités et collèges de quatre ans de: South Florida: 277 (1970) Illinois: 221 (1971) Michigan: 245 (1970) Ohio: 330 (1968) Virginia: 255 (1970) Washington: 239-306 (1971) Collèges Communautaires de: Michigan: 307 (1970) Virginia: 308 (1970) Washington: 343 (1971)

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE	S.C.H./F.T.E.F., selon la définition du THEC "Weekly Student Contact Hour" dont la définition n'est pas donnée.	NOTE: Des données sont disponibles, par discipline, pour ce collège (comme pour les autres collèges communautaires du Tennessee) pour les années 1969 et 1971 dans le rapport du THEC sur l'analyse des coûts. Semble être utilisé pour évaluer les charges en conjonction avec les périodes d'enseignement. Pour 1973-74, moyenne du collège de 500 W.S.C.H. Musique et Histoire: 564.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA FLORIDE MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE (Rapport: "Miami-Dade Community College Academic Accounting System".) Août 1972.	Ne semble pas utilisé au niveau du réseau. "Faculty Product" (F.P.) est défini comme étant le rapport entre la somme des heures-session-étudiant (Student Semester Hours) et le nombre de professeurs équivalents à temps complet (Full Time Equivalent Faculty, c'est-à-dire: F.P. = S.S.H./F.T.E.F. Le S.S.H. est défini de la façon suivante: 1/pour les cours réguliers non créditables (Non Credit Courses) le S.S.H. est un étudiant qui suit vingt-sept heures de cours; 2/pour les cours réguliers créditables (Credit Courses) on a: (Sessions d'automne et hiver) A/un S.S.H. est un étudiant qui est en contact avec un enseignement magistral pendant une heure; B/un S.S.H. est un étudiant qui est en laboratoire pendant deux heures; C/un S.S.H. est un étudiant qui reçoit un enseignement clinique de trois heures; D/un S.S.H. est un étudiant qui reçoit un enseignement individuel (musique) de trente minutes.	Pas de données disponibles pour l'ensemble du réseau En pratique, le F.P. est fixé arbitrairement par le collège pour chaque département ou discipline, de sorte que c'est le nombre de F.T.E.F. qui est déterminé par le rapport: F.T.E.F. = S.S.H./F.P. Toutefois, selon l'esprit du système, le F.P. semble être défini ci-contre, où le F.T.E.F. est définie à partir de l'évaluation de la charge normale. Valeurs de certains F.P. pour l'année 1973-74: Cours magistraux: 400 Variations du F.P. selon les disciplines: Architecture: 290 Génie: 290 Secteur paramédial: 135

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
COLLEGES ET UNIVERSITE D'ETAT DE LA CALIFORNIE "Faculty Utilization in the California State and Colleges", Fall 1971 avril 1973.	"Student-Credit-Unit per Full-Time-Equivalent Faculty" (S.C.U./F.T.E.F.) est défini de la façon suivante: le S.C.U. est la somme (pour tous les cours) des produits de l'inscription au cours par le nombre de crédits alloués à ce cours; le F.T.E.F. total est la somme des postes d'enseignement (entiers et fractionnaires) financés par le budget du personnel enseignant.	Est une mesure résultante de la productivité du personnel enseignant. Globalement, pour l'ensemble du système, le S.C.U./F.T.E.F. a évolué de la façon suivante: (au niveau budgété) 1970-71 247.5 S.C.U./F.T.E.F. 1971-72 274.3 S.C.U./F.T.E.F. Le S.C.U./F.T.E.F. réel à l'automne 1971: 275.8 La variation selon les niveaux d'enseignement est la suivante pour les années 1970 et 1971: niveau sous-gradué inférieur: 315.2 et 331.4 niveau sous-gradué supérieur: 254.4 et 272.7 niveau gradué: 126.4 et 272.7 total: 258.8 et 275.8 Il y a aussi une variation selon le mode d'enseignement pour les années 1970 et 1971: enseignement magistral: 339.9 et 343.7 laboratoire: 123.2 et 141.8 enseignement individualisé: 82.0 et 99.4 total: 258.8 et 275.8
SAN FRANCISCO STATE COLLEGE	Pas utilisé	Pas de données disponibles
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA CALIFORNIE	Pas utilisé au niveau du réseau.	Pas de données disponibles pour l'ensemble du réseau.
CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO	L'unité de mesure utilisée semble être un équivalent du PES (périodes-élèves-semaine).	Mesure résultante pour fins de comparaison entre collèges, ou entre disciplines. Pour l'année 1973-74, le PES moyen serait de 500 avec des variations entre les disciplines: Arts: 375 Arts appliqués: 378 Beaux-Arts: 92

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
"Recherches du Dr. Muller sur la charge des enseignants des Community Colleges de North California".	Unité de mesure équivalente au PES appliquée à des données provenant de vingt-huit Collèges Communautaires.	Pour l'ensemble des collèges, le PES global moyen serait de 516 pour les cinq années de 1968-72: 1968 508 1969 520 1970 524 1971 525 1972 512 Les variations par discipline, pour ces cinq années: Anatomie: 574 (écart de 504 à 620) Biologie générale: 619 (écart de 597 à 652) Zoologie: 572 (écart de 540 à 608) Biologie spécialisée: 588 (écart de 557 à 617) Education physique: 649 (écart de 634 à 666) Agriculture: 424 (écart de 370 à 467) Foresterie: 517 (écart de 492 à 589) Technique dentaire: 402 (écart de 331 à 493) Hygiène dentaire: 227 (écart de 203 à 244) Hôtellerie: 515 (écart de 444 à 491) Inhalothérapie: 321 (écart de 133 à 495) Techniques infirmières: 250 (écart de 217 à 266) Radiologie: 341 (écart de 185 à 499) Chimie: 551 (écart de 521 à 574) Géologie: 552 (écart de 462 à 585) Physique: 451 (écart de 439 à 482)

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
"Recherches du.... (Suite)		Mathématiques: 490 (écart de 379 à 498) Aéronautique: 498 (écart de 402 à 555) Architecture: 440 (écart de 408 à 494) Sc. graphiques: 423 (écart de 410 à 442) Electronique: 426 (écart de 414 à 444) Génie: 346 (écart de 314 à 365) Anthropologie: 739 (écart de 684 à 733) Economique: 582 (écart de 529 à 599) Géographie: 598 (écart de 519 à 647) Histoire: 675 (écart de 613 à 710) Humanités: 603 (écart de 559 à 683) Philosophie: 585 (écart de 502 à 627) Politique: 636 (écart de 599 à 660) Psychologie: 674 (écart de 652 à 701) Sociologie: 687 (écart de 644 à 719) Journalisme: 350 (écart de 315 à 372) Bibliotechnique: 367 (écart de 260 à 554) Communications graphiques: 410 (écart de 312 à 494) Radio et TV: 510 (écart de 457 à 574) Sc. Policières: 587 (écart de 521 à 621)

SYSTEME SCOLAIRE	DEFINITION	USAGES ET VALEURS
"Recherches du ... (Suite)		Sc. Administratives: 531 (écart de 512 à 576) Informatique: 498 (écart de 467 à 536) Arts appliqués et Beaux-Arts: 580 (écart de 525 à 603) Théâtre: 470 (écart de 435 à 486) Musique: 490 (écart de 411 à 565) Photographie et cinéma: 505 (écart de 475 à 520) Langue maternelle: 412 (écart de 383 à 424) Anglais (langue seconde): 463 (écart de 423 à 535) Langues étrangères: 416 (écart de 387 à 452) Education: 706 (écart de 625 à 780).

4/ Mesure de la charge de travail.

D'une façon générale, il semble reconnu et accepté que la charge de travail d'un enseignant ne se résume pas aux seules heures de contact ou d'enseignement formel. D'autre part, il faut bien reconnaître que la charge d'enseignement formel d'un enseignant, qui n'est bien souvent que la partie apparente de sa charge de travail, dépend grandement du nombre de professeurs qui sont appelés à se répartir la charge globale d'enseignement. S'il est vrai que, dans la plupart des systèmes scolaires que nous avons visités, ce sont les divers programmes d'études qui demeurent les facteurs déterminants du nombre des professeurs, il n'en reste pas moins vrai que l'évaluation des besoins de personnel enseignant se base exclusivement sur les besoins d'enseignement formel. Il ne faut pas se surprendre alors s'il existe de profondes divergences entre, d'une part, l'énoncé des principes sur la charge de travail des enseignants et, d'autre part, les critères effectivement utilisés dans la mesure de ces charges de travail.

Bien sûr, le problème n'est pas aisé à cerner et les efforts faits pour résoudre la difficulté, en dépit des bonnes intentions manifestées, aboutissent souvent à une solution de moindre mal. Pour mieux saisir l'ampleur de la question de la charge de travail, nous avons dressé le tableau comparatif des mesures de la charge de travail, en la disséquant en ses principaux éléments:

A) durée de la semaine de travail;
B) charge d'enseignement en heures-contact;
C) temps de préparation;
D) temps de correction et évaluation;
E) temps de disponibilité;
F) temps de disponibilité obligatoire;
G) temps consacré à des activités connexes.

TABLEAU 15

LA CHARGE DE TRAVAIL

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
CEGEP (Québec)							
- Décret, 1972.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	32.5 heures par semaine (art. 8-2.01).	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.
- Opération-Inventaire 73-74. (Voir l'Annexe 2 pages 140-141)	———	Moyenne de 14.05 par semaine.	———	———	Moyenne de 8.75 heures de cours à à préparer par semaine.	PES moyen de 327.	
- Recherche sur la tâche des enseignants du collégial. (Voir l'Annexe 4 page 143)	———	Représente en moyenne 28.1% de la charge (σ = 10.5)	———	———	Représente en moyenne 42.6% de la charge, soit 16.5% pour préparation long terme (σ = 9.3) et 26.1% pour préparation court terme (σ = 10.8).	Représente en moyenne 13% de la charge (σ = 7.5).	Représente en moyenne 16.3% de la charge (σ = 11.5).
CAAT							
- "Memorandum of Understanding with the C.S.A.O.", art. 4.01.	Pas fait mention.	Selon la convention: 16 à 22 heures et moyenne annuelle entre 18 et 20 pour le niveau post-secondaire. 22 à 27 heures et moyenne annuelle entre 24 et 26 pour le niveau secondaire.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.
- Demandes de la C.S.A.O. ("Academic Bargaining", art. 4.01).	Pas fait mention.	Maximum de 17 heures-contact hebdomadaires.	Pas fait mention.	Maximum de 23 heures de présence (incluant les heures-contact) par semaine.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
CAAT (suite)							
- Sub-Committee on Teaching Duties ("Rapport sur les facteurs utilisés dans l'assignation des tâches).	Pas fait mention.	Assignées selon la nature et l'importance des activités selon quatre catégories: 0-16 heures par semaine 16-20 heures par semaine 20-27 heures par semaine 27-40 heures par semaine. (Voir l'Annexe 5 page 144.) Autre critère: S.W.C.H. (Voir Tableau 14, page 83)	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Incluse dans les quatre catégories.	Incluse dans les quatre catégories.	Incluses dans les quatre catégories.
- Sub-Committee on Faculty Workload ("Rapport Anderson, Edwards, McIntire"). NOTE: Cette proposition d'expression de la charge d'enseignement dans les CAAT n'est utilisée que dans quelques collèges, à l'état expérimental. (Voir l'Annexe 6 pages 145-146)	Charge de travail annuelle: 2,500 points ± 2.5% (i.e. entre 2,438 et 2,562 points).	Evaluées en tenant compte des facteurs: 1-Nombre de périodes. 2-Nombre d'étudiants. 3-Durée de la période.	Evaluée en tenant compte des facteurs: 1-Nombre d'étudiants. 2-Mode d'enseignement. 3-Heures de disponibilité assignées. (2 est pondéré arbitrairement.)	Incluse.	Evaluée en tenant compte des facteurs: 1-Nombre d'étudiants. 2-Nombre de périodes. 3-Type de préparation. 4-Type d'enseignement. (3 et 4 pondérés arbitrairement.)	Evaluée en tenant compte des facteurs: 1-Nombre d'étudiants. 2-Nature de l'évaluation. (2 pondéré arbitrairement.)	Les assignations diverses sont évaluées selon le type d'assignation. (Pondération négociable.)
SENECA COLLEGE Selon Convention Collective NOTE: Le W.S.C.H. utilisé dans l'assignation des charges, en plus des heures-contact. (Voir Tableau 14, page 83)	Pas fait mention.	Moyenne de 20 heures par semaine. (Génie chimique: 30 à 35 heures par semaine.)	Présence souhaitée d'au moins 30 heures par semaine.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE - "Agreement", July, 1, 1973, art. VIII.	Maximum de 50 heures. NOTE: Pour 73-74, semaine moyenne de travail: 48 heures.	Entre 12 et 18 périodes (durée de 50 minutes) par semaine. Maximum peut être dépassé, après entente. Pour les cours cédulés après 16:00 heures, 1 heure = 1.5 heure. NOTE: Pour 73-74, Heure-contact moyenne est de 17 heures.	1 heure par semaine pour chaque groupe de 20 étudiants par cours. (Voir l'Annexe 7, page 147)	Minimum de 5 heures par semaine.	Temps de préparation est évalué: a) Nouvelle préparation: 3 heures par heure de cours. b) Ancienne préparation: 1 heure par heure de cours. c) Préparation répétée: 1/3 heure par heure de cours pour chaque groupe additionnel. (Voir l'Annexe 7, page 147) NOTE: Pour 73-74, nombre moyen de cours différents: 3 cours.	1 heure par semaine pour chaque groupe de 20 étudiants par cours. (Voir l'Annexe 7, page 147)	Entente doit intervenir sur l'évaluation, sur la base horaire, des assignations spéciales.
- Report of the Committee on Workload, Mars 1972.	Semaine normale de 50 heures, en moyenne, pendant les neuf mois de l'année scolaire.	Toute heure passée en classe vaut 1 heure-contact.		Minimum de 5 heures par semaine.	Temps de préparation: a) Nouveau cours: 3 heures par heure de cours. b) Ancien cours: 1 heure par heure de cours.	De 7 à 15 heures par semaine selon les méthodes d'évaluation et le nombre des évaluations séparées.	

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE (suite) - Report of the Committee on Workload, Mars 1972. (Suite)					c) Cours répété: 1 heure par semaine par groupe additionnel.		
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA		En 1973-74, pour l'ensemble des C.C., moyenne de 15 heures par semaine. Variation de 12 à 18 heures par semaine.					
ALBERTA ASSOCIATION OF COLLEGE FACULTIES (Rapport d'un sondage auprès des enseignants de 5 C.C. Décembre 1970).	Programmes généraux: 48.5 heures par semaine Programmes professionnels: 50.0 heures par semaine (en moyenne)	Programmes généraux: 14.5 heures par semaine. Programmes professionnels: 17.5 heures par semaine. (en moyenne)	Programmes généraux: 7.5 heures par semaine.* Programmes professionnels: 7.0 heures par semaine.* *(en moyenne, hors des heures de cours.)		Programmes généraux: 14.5 heures par semaine. Programmes professionnels: 13.5 heures par semaine. (en moyenne)	Programmes généraux: 8.5 heures par semaine. Programmes professionnels: 7.5 heures par semaine. (en moyenne)	Programmes généraux: 3.5 heures par semaine. Programmes professionnels: 4.0 heures par semaine. (en moyenne)
ALBERTA COLLEGE COMMISSION (Rapport: "Faculty Workload - A Critical Examination", par D.J. Cornish Mars 1972.)	Charge d'enseignement, à partir des données de coût pour l'année scolaire 1970-71 pour chacun des cinq collèges:						
Grande Prairie C.	Facteur de charge normale: 384 à 640 heures. (Voir l'Annexe 8, page 148) 2/19 des professeurs ont plus de 630.	Charge normale: 24 à 40 h. (moyenne annuelle selon convention). 13/19 des professeurs ont plus de 24 (moyenne annuelle)	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA (suite) ALBERTA COLLEGE COMMISSION (suite)							
Red Deer College	Facteur de charge normale: 290 à 406 heures. 51/52 des professeurs ont plus de 300.	Charge normale: 12 ± 2 heures par session. (selon convention) 44/52 des professeurs ont plus de 24 heures par an. Plus de 14 heures par session: paiement supplémentaire. (selon convention)	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.
MOUNT ROYAL COLLEGE (Calgary College)	Facteur de charge normale: 384 heures. 55/97 des professeurs ont plus de 400.	Charge normale: 12 heures par session. (selon convention) 81/97 des professeurs ont plus de 24 heures par an. Plus de 12 heures par session: paiement supplémentaire. (selon convention)	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.
Lethbridge College	Facteur de charge normale: 288 heures par session. 20/43 des professeurs ont plus de 600.	42/43 des professeurs ont plus de 24 heures par an.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA (suite)							
MOUNT ROYAL COLLEGE (suite)							
Medecine Hat College	Facteur de charge normale: 448 à 512 unités, moyenne de 480. 10 professeurs ont plus de 500 heures. (aucun n'a plus de 500 unités.)	Charge normale: 14 à 16 unités par session, moyenne de 15 unités par session annuellement (selon convention) 22 professeurs ont plus de 24 heures par an. (20, plus de 24 unités par an.) (Voir l'Annexe 9, page 149)		Minimum de 5 heures par semaine.	Charge normale: 2 à 4 cours différents. Plus de 4: 1 unité additionnelle par cours. Un seul cours: 1 unité de plus pour compléter charge normale.		NOTE: Cours du soir inclus dans la charge normale. Pas plus d'un cours sans le consentement du professeur.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DU MICHIGAN "Conventions collectives", 1970.		14 à 16 heures par semaine. (14/14 conventions étudiées.)					
NATIONAL FACULTY ASSOCIATION OF COMMUNITY AND JUNIOR COLLEGES. (Sondage auprès des enseignants de 242 collèges, 1970) (Voir l'Annexe 10, page 150)		12 à 14 heures par semaine. (27 collèges) 15 heures par semaine. (63 collèges) 16 à 18 heures par semaine. (109 collèges) Plus de 18 heures. (26 collèges)					
MOUNT ROYAL COLLEGE							
- "Etude de la charge de travail des enseignants des C.C.", 1971. (Données statistiques des C.C. albertains et 20 C.C. américains.)	Semaine de travail standard: 40 heures par semaine.	Moyenne de 15 heures par semaine de cours magistral (ou l'équivalent).	Moyenne de 5 heures par semaine (en plus des heures-contact).		Le reste de la semaine moyenne de travail (soit 20 heures par semaine) est consacré à la préparation, de cours, à l'évaluation et à l'administration.		

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA (suite)							
MOUNT ROYAL COLLEGE (suite)							
- Formule de charge du Mount Royal College NOTE: Peu utilisée.	40 heures.	Charge de 15 unités par semaine. 1 unité = 1 heure. Cours magistral ou l'équivalent. (Evaluée par une formule.)	Nombre d'étudiants inclus dans la formule.		Nombre de préparations inclus dans la formule.	Nombre d'étudiants inclus dans la formule.	Réduction de charge (sur la base des 15 unités) pour tenir compte de diverses activités, selon l'évaluation de la direction.
- Convention Collective, 21 février 1973	Pas fait mention. NOTE: Etude du Red Deer College indique qu'une charge de 15 heures-contact correspond à une semaine de travail de 35 heures.	Pas prévus. En pratique: Moyenne de 15 heures par semaine. (Laboratoire: 3 heures = 1 heure de charge.)	Pas prévu. NOTE: Système tutorial très utilisé (20% de l'enseignement sous forme magistrale).	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention. NOTE: Une charge de 15 heures-contact ne laisse pas de possibilité de développer de nouveaux programmes.
GRANT MacEWAN COMMUNITY COLLEGE "Entente mutuelle", 30 juin 1972.	Pas fait mention.	Enseignement général (magistral, séminaire: 15 heures par semaine. Laboratoire (laboratoire clinique, clinique médicale, (etc.)): 18 heures par semaine. Supervision de laboratoire (présence du professeur non requise): 24 heures par semaine (maximum de 12 heures d'enseignement).	Pas fait mention.	De 4 à 6 heures par semaine (en plus des heures-contact).	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE L'ALBERTA (suite) GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE (suite)		En pratique, le 15 heures est une moyenne annuelle (2 sessions).					
NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY "Convention collective du C.S.A.A.	Pas fait mention.	De 18 à 25 heures par semaine (selon convention). Moyenne de 20 heures. En fait: 16 à 24 heures par semaine. Moyenne < 20 heures.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.	Pas fait mention.
TENNESSEE HIGHER EDUCATION COMMISSION - "Faculty Time Distribution and Performance Evaluation", Automne 1972. (Voir l'Annexe 11, page 151)	Pour l'ensemble des Collèges et Universités: 48 heures par semaine. Universités: 48 heures par semaine. Collèges Communautaires: 45 heures par semaine. NOTE: Excluant le temps occupé à des activités professionnelles non assignées, évalué à 6 heures par semaine.	Pour l'ensemble des Collèges et Universités: 14 heures par semaine. "Comprehensive Universities": 13 heures par semaine. Universités: entre 14 et 15 heures par semaine. Collèges communautaires: entre 15 et 16 heures par semaine.	Inclus dans les activités de support à l'enseignement. Pour l'ensemble des Universités et Collèges: 6 heures par semaine. Le nombre moyen de groupes différents: Universités: 4.6. Collèges communautaires: 4.9.		Inclus dans les activités de support à l'enseignement. Pour l'ensemble des Collèges et Universités: 13 heures par semaine. Le nombre moyen de cours différents: Universités: 3.4. Collèges Communautaires: 3.0.	Inclus dans les activités de support à l'enseignement. Pour l'ensemble des Collèges et Universités: 6 heures par semaine.	Pour l'ensemble des Collèges et Universités: 8 heures par semaine.

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
TENNESSEE HIGHER EDUCATION COMMISSION (suite)							
- Dans l'Etat du Washington, selon une législation.		Universités d'Etat: 10 heures par semaine. Collèges d'Etat: 12 heures par semaine. Collèges communautaires: 15 heures par semaine.					
- Collèges et Universités d'Etat Directives du "State Board of Regents"		Charge de 12 heures par semaine (16 à 17 heures par semaine sans recherche).					
- Collèges communautaires Directives du "State Board of Regents"		15 heures par semaine.					
VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE "Faculty Handbook", Section III.		Charge normale de 15 unités hebdomadaires par trimestre (moyenne) avec un maximum de 16 unités sur une base trimestrielle. (Voir l'Annexe 12, page 152)		Pas moins de 2 heures par jour d'heures de bureau. (Pour un total de 30 heures par semaine incluant les heures-contact.)			Assistance obligatoire aux Assemblées académiques (incluant assemblées convoquées pour les étudiants et les séances de graduations).

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
FLORIDA COMMUNITY COLLEGES Division des Collèges, "Department of Education".		Législation de 1972: 15 heures par semaine. (Voir l'Annexe 13, page 153) Dans les universités: 12 heures par semaine.					
MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE "Academic Accounting System and Faculty Assignment Form". (Voir l'Annexe 14, page 154)	Evaluée selon un système de points. Charge normale: 60 ± 2 points par session régulière (24 ± 2 points pour les sessions du printemps et d'été.)	Présentation de l'enseignement évaluée sur la base: 1 heure-semestre = 4 points.	Supervision d'étudiants en situation d'apprentissage individuel, évaluée sur la base: 1 heure de supervision = 3 points.	30 heures par semaine (incluant les heures-contact).	Planification et développement de présentations d'enseignement, création de matériels évaluées arbitrairement par le Collège.	Pas fait mention.	L'accomplissement des tâches administratives et de gérance, évalué arbitrairement par le Collège.
COLLEGES ET UNIVERSITE D'ETAT DE LA CALIFORNIE - "California State Staffing Formula". (Voir l'Annexe 15, page 155)	Semaine de 40-45 heures constitue la base de la formule, convertie en 15 W.T.U. (unité pondérée d'enseignement)	L'équivalent de 12 W.T.U. qui varie de 12 à 24 heures-contact, selon le type d'enseignement.	L'équivalent de 3 W.T.U. (4 à 9 heures par semaine.)		De 12 à 24 heures par semaine selon le type d'enseignement.	Incluse dans les heures de préparation.	Incluses dans la disponibilité.
- Données statistiques pour les années scolaires 1970-71 et 1971-72. "Faculty Utilization in The California State University and Colleges", Fall 1971.		Charge moyenne par F.T.E.F. 1970: 12.4 W.T.U./ F.T.E.F. (écart de 11.3 à 13.8) 1971: 12.7 W.T.U./ F.T.E.F. (écart de 11.6 à 13.9).					

SYSTEME SCOLAIRE	SEMAINE DE TRAVAIL	HEURES-CONTACT	DISPONIBILITE	DISPONIBILITE EXIGEE	PREPARATION	EVALUATION	ACTIVITES CONNEXES
COLLEGES ET UNIVERSITE D'ETAT DE LA CALIFORNIE (suite)							
- Données statistiques pour les années scolaires 1970-71 et 1971-72. (suite)		Charge moyenne des professeurs à plein temps pour 1971-72: 12.4 W.T.U. (écart de 11.5 à 13.4).					
SAN FRANCISCO STATE COLLEGE	Application de la formule entraîne une semaine de 50 à 60 heures.	Selon la formule. Charge moyenne: 12.3 W.T.U. en 1970. 12.5 W.T.U. en 1971.	Selon la formu...		Selon la formule.	Selon la formule.	Selon la formule.
COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA CALIFORNIE	Aucune indication au niveau du réseau. La "Staffing Formula" ne semble pas s'appliquer dans les C.C..	Pas d'indication.	Pas d'indication.	Pas d'indication.	Pas d'indication.	Pas d'indication.	Pas d'indication.
CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO	Pas d'indication.	Moyenne équivalente à 15 W.T.U. ce qui peut représenter: 12 heures-contact en Anglais 22 heures-contact en Génie parce que: Cours magistral 1 heure-contact = 1 W.T.U. Laboratoire: 1 heure-contact = 0.75 W.T.U. (ou 0.67 W.T.U., dans certains cas.	Correction de la charge pour le nombre d'étudiants: Cours magistral (moins de 15 étudiants) 1 heure-contact = 0.8 W.T.U. Cours magistral (plus de 100 étudiants) 1 heure-contact = 2 W.T.U..	2 heures par semaine en plus des heures-contact.	Pas d'indication. D'une façon générale, 2 cours différents. (Exceptionnellement 4).	Pas d'indication.	Pas d'indication. NOTE: Les cours du soir sont intégrés dans la tâche normale des professeurs qui n'ont pas une charge complète.

Conclusion

En dépit des situations variées et de la nature différente des divers systèmes scolaires analysés, qui supportent assez mal la comparaison, il demeure possible de dégager de cet ensemble disparate un certain nombre de points communs qui devraient tenir lieu d'éléments de solution au problème de la charge de travail des enseignants.

1/ La charge de travail des enseignants est en relation directe avec le niveau d'allocation des ressources et, par voie de conséquence, exerce une influence prépondérante sur les coûts et la qualité des services éducatifs. Dans un système scolaire financé, en tout ou en partie, par les fonds publics, le problème de la charge de travail devient une question d'ordre essentiellement politique qui rend inévitables les pressions politiques dont nous avons pu observer certains indices, à peu près partout.

2/ Les gens du milieu scolaire éprouvent énormément de difficulté à valoriser certains impératifs strictement pédagogiques qui exercent une influence prépondérante sur la tâche des enseignants. Les témoignages recueillis relient cette difficulté au problème de l'évaluation de l'enseignement.

3/ D'une façon générale, les énoncés des principes de répartition des tâches d'enseignement reconnaissent que la présentation formelle de l'enseignement, quelle que soit l'approche pédagogique utilisée, ne constitue que la partie *"apparente"* de la charge de travail de l'enseignant. Ils identifient aussi, de façon suffisamment claire, les variables significatives, ainsi que les facteurs qui les affectent, qui influencent les tâches et responsabilités scolaires.

4/ Les diverses formules d'évaluation des charges, sauf quelques exceptions, ont tendance à limiter la définition des charges de travail à la présentation formelle de l'enseignement et à

privilégier l'enseignement magistral. Cette façon de procéder facilite l'établissement d'une relation avec les divers systèmes d'analyse de coût qui s'appuient exclusivement sur la présentation de l'enseignement.

5/ Le mode de financement des institutions publiques influence fortement le mode de détermination des tâches. Il ressort que la détermination des tâches, qu'elle soit fixée par négociation ou autrement, s'effectue au niveau de l'instance publique qui se trouve la plus impliquée par le mode de financement. Il en résulte une certaine contrainte au niveau des administrations locales.

6/ Les variations du rapport effectif "*maître-élève*" (nombre d'étudiants par groupe) constituent un indice quantitatif utile sur la relation entre les diverses situations d'apprentissage et la grandeur des groupes d'étudiants. Sous cet aspect, cette valeur est une donnée comparable.

7/ A une exception près, aucune des institutions visitées n'utilise le rapport administratif comme mesure opératoire du système d'allocation des ressources en personnel enseignant. Il n'est qu'une mesure résultante du système budgétaire qui exprime la satisfaction relative des divers besoins d'enseignements. Toute comparaison entre les divers systèmes scolaires n'est possible qu'à la condition de pouvoir évaluer les composantes du rapport sur une base unitaire commune.

8/ On reconnaît, en principe, que le système d'allocation des ressources des personnels enseignants doit s'effectuer conformément à des critères qui tiennent compte des besoins d'enseignement. Le système d'allocation des ressources et le système de répartition des charges d'enseignement doivent donc aller de pair. En pratique, on note souvent un manque de concordance entre ces deux systèmes: soit parce qu'ils reposent sur des critères différents soit parce que ces critères ne correspondent pas aux besoins réels.

9/ L'évaluation de la productivité de l'enseignement et des enseignants constitue une préoccupation majeure des administrateurs scolaires. Divers indices de productivité, comparables au PES, sont utilisés, seuls ou en conjonction avec d'autres facteurs, comme mesure de la charge de travail. En certains milieux, on admet toutefois qu'il s'agit d'une mesure très grossière de la productivité et qu'elle n'est pas toujours en relation directe avec la charge effective de travail.

10/ La diversité des systèmes de répartition des tâches a déjà été soulevée. Il faut toutefois souligner la tendance, rencontrée en plusieurs endroits, à exprimer l'ensemble des composantes de la charge de travail à l'intérieur d'une semaine normale de travail. En d'autres endroits, en plus du temps consacré à l'enseignement formel, on accorde une attention particulière à la disponibilité auprès des étudiants. Il faut également remarquer que l'évaluation de certaines variables reste arbitraire par suite de leur défaut d'objectivation véritable.

11/ Dans la plupart des systèmes scolaires visités, le mécanisme d'allocation des personnels enseignants constitue un système intégré, en ce sens qu'il tient compte de la totalité de la mission éducative de l'institution, y compris l'éducation aux adultes.

12/ De la même façon, les systèmes de répartition des tâches d'enseignement intègrent l'enseignement dispensé par les diverses institutions en dehors du cadre de l'enseignement, dit régulier. Dans plusieurs cas, des modalités d'allègement de charge sont prévues pour les cours du soir.

13/ Pour la plupart des systèmes scolaires, on estime que la fonction d'enseignement constitue la principale fonction à remplir dans les institutions comparables à nos collèges publics. On reconnaît également que les autres fonctions, qui ne sont pas reliées directement à la fonction enseignement, ne doivent pas s'accomplir au détriment de cette dernière.

14/ D'une façon globale, en moyenne, la charge de travail des enseignants des institutions visitées, exprimée en heures de travail, correspond sensiblement à la semaine de travail de nos enseignants de niveau collégial. En certains endroits la charge de présentation formelle d'enseignement serait supérieure, lorsque les autres variables de charge sont moins élevées. La productivité apparente, en plusieurs endroits, serait supérieure; toutefois, une clientèle plus grande permet, dans la plupart des cas, de hausser l'indice de productivité sans accroissement important de la charge de travail.

CHAPITRE IV

POLITIQUE DU PERSONNEL

CHAPITRE IV

POLITIQUE DU PERSONNEL

Introduction

La Commission a centré l'interprétation générale de son mandat autour de la notion d'équité de partage qu'elle a considérée comme un pré-requis indispensable à toute volonté *"d'utilisation optimale des ressources humaines"*. Les chapitres précédents de ce dossier ont cherché à autoriser un jugement comparatif du rendement des ressources humaines affectées au CEGEP en fournissant, pour les différents systèmes considérés, des données relatives aux structures générales, aux modalités administratives de l'enseignement, à la charge de travail des enseignants.

Le présent chapitre veut, dans cette même optique, accorder une attention particulière aux politiques du personnel qui prévalent dans les différents systèmes et qui, parallèlement aux autres facteurs mentionnés, spécifient les conditions d'exercice pratique de la fonction d'enseignant. Les droits professionnels des enseignants, les politiques qui régissent leur évaluation professionnelle, leur perfectionnement, leurs activités de recherche et d'expérimentation, leur statut et leur rémunération sont autant d'éléments susceptibles, croyons-nous, de tenir lieu d'indicateurs dans une analyse d'ensemble de l'exercice de leur tâche. Cette analyse de la *"politique du personnel"* s'élabore sous quatre thèmes principaux:

1/ droits professionnels des enseignants;
2/ régime pédagogique du personnel;
3/ la différenciation du personnel;
4/ la rémunération.

1/ Droits professionnels des enseignants

A) Type d'association et d'entente

Au plan de la syndicalisation du personnel enseignant, qu'illustre le Tableau 16, page 114, il faut convenir que la situation des enseignants des trois provinces canadiennes contraste étrangement avec celle rencontrée chez les enseignants des Etats Américains considérés.

La législation de chacune des provinces canadiennes reconnaît formellement aux enseignants le droit d'association syndicale et de négociation d'une convention collective. Des associations dûment accréditées exercent un droit exclusif de représentation des enseignants des diverses institutions données. Au Québec, deux fédérations nationales, *la Fédération Nationale des Enseignants Québécois* (FNEQ/C.S.N.) et *la Fédération des Enseignants de CEGEP* (FEC/C.E.Q.), regroupant les divers syndicats locaux, se partagent la représentativité et le rôle d'agents de négociations pour les enseignants des CEGEP tandis que les enseignants des CAAT ontariens et des instituts de technologie albertains se sont joints à leur association recpective des employés de la fonction publique, *"Civil Service Association of Ontario"* (C.S.A.O.) et *"Civil Service Association of Alberta"* (C.S.A.A.), qui les représentent dûment. Pour leur part, les enseignants des collèges communautaires albertains sont en voie de regrouper leurs associations locales en fédération provinciale et des contacts en ce sens ont été entrepris auprès de l'*"Alberta Teachers Association"* (A.T.A.) qui exerce ce rôle pour les instituteurs des niveaux élémentaire et secondaire.

Les professeurs des collèges communautaires américains sont spécifiquement exclus des législations fédérales en matière de relations du travail; comme pour tous les autres employés de la fonction publique, ils sont soumis aux législations de

leur Etat en matière de relations du travail (modalités de représentation, reconnaissance et négociation). Dans aucun des trois Etats en cause, il ne se voient explicitement accorder le droit de négocier une convention collective ou de conclure une entente à caractère juridique avec leurs employeurs. La législation de la Californie, à titre d'exemple, demande aux enseignants *"to meet and confer"*; aucune association n'est légalement reconnue comme représentante exclusive des enseignants. La Californie accorde aux associations un droit de représentation proportionnelle à leur nombre d'adhérents tandis que la Floride autorise, sans les y contraindre, les conseils d'administration des institutions d'enseignement à reconnaître les associations d'enseignants.

Il faut noter cependant que même si la syndicalisation des enseignants s'est particulièrement développée dans les Etats autorisant les employés de la fonction publique à négocier une convention collective, tels New York, Michigan, Massachusetts, il n'en reste pas moins que les deux principales associations qui se disputent le droit de représenter les enseignants et de conclure pour eux des conventions collectives, l'*"American Federation of Teachers"* (A.F.T.), et la *"National Education Association"* (N.E.A.), exercent un véritable militantisme et organisent périodiquement, dans la plupart des états, des rencontres de sensibilisation auprès des enseignants. Depuis 1970 particulièrement, l'écart profond qui existait au plan des orientations de base entre les deux associations s'est fortement résorbé et toutes deux présentent une politique similaire en matière de négociation collective, de reconnaissance exclusive et de grève. De même l'*"American Association of University Professors"* (A.A.U.P.), oeuvrant plus particulièrement dans les collèges à cycle long et dans les institutions universitaires, se voit contrainte d'emboîter le pas et d'adopter une allure plus *"syndicale"*. Certaines pressions s'exercent de plus en plus, notamment en Californie, pour faire modifier la législation et autoriser explicitement la négociation de conventions collectives pour les enseignants.

TABLEAU 16

TYPE D'ASSOCIATION ET D'ENTENTE

QUEBEC	ONTARIO	ALBERTA	FLORIDE	TENNESSEE	CALIFORNIE
CEGEP - Syndicats locaux accrédités et affiliés à deux fédérations syndicales, FNEQ/C.S.N. et FEC/C.E.Q. - Professeurs seulement. - Décret tenant lieu de Convention Collective entre le gouvernement du Québec et les fédérations syndicales.	SENECA - Syndicat accrédité affilié à la "Civil Service Association of Ontario". - Professeurs, conseillers et bibliothécaires à temps complet. - Convention Collective entre le Conseil des Régents et la C.S.A.O. RYERSON - L'association des professeurs représente les professeurs auprès du Bureau des Gouverneurs. - Adhésion obligatoire de tous les professeurs à temps complet à l'association. - Entente Mutuelle.	- GRANT MACEWAN Entente Mutuelle entre le Bureau des Gouverneurs et l'Association des Professeurs. - MOUNT ROYAL - Entente Mutuelle entre l'Association des Professeurs et le Bureau des Gouverneurs. - Adhésion obligatoire à l'association de tout le personnel enseignant et professionnel. - NAIT Syndicat local affilié à la "Civil Service Association of Alberta" (C.S.A.A.). - Convention Collective des fonctionnaires provinciaux.	MIAMI-DADE - Conseil des Professeurs ("Faculty Senate"): organisme consultatif, conjoint, formé de membres élus par les professeurs et d'administrateurs (Vice-président et directeur pédagogique) - Pas d'association à caractère juridique ni entente.	VOLUNTEER - Conseil des Professeurs. - Pas d'association à caractère juridique ni entente.	S.F.S.C. et C.C.S.F. - Conseil des Professeurs. - Pas d'association à caractère juridique ni entente.

B) Politique de permanence (1)

Pour les professeurs des CEGEP québécois et des CAAT ontariens, la permanence est acquise au terme d'une période probatoire de deux ans; pour des raisons spéciales, cette période peut être extensionnée sur une troisième année. Le non-réengagement d'un professeur en probation ne constitue pas, au sens strict, un congédiement et ne peut faire l'objet d'un grief auprès des instances "*ad hoc*".

Les collèges communautaires albertains n'offrent pas de politique formelle de permanence; après deux ans de probation toutefois, les enseignants peuvent se voir offrir un contrat de cinq ans, renouvelable. Pour la Floride et le Tennessee, la période probatoire s'étend sur trois ans, peut être extensionnée jusqu'à cinq ans, et la permanence est acquise à la nomination pour l'exercice d'une quatrième année d'enseignement; le Tennessee spécifie en outre le "*Master's Degree*" comme qualification minimale. En Californie, pour les Collèges et l'Université d'Etat, la période est de quatre ans, susceptible d'être prolongée jusqu'à six ans; au "*City College of San Francisco*" (C.C.S.F.), la permanence est acquise après deux ans.

Dans aucun de ces systèmes, la permanence ne garantit de manière absolue la sécurité d'emploi; elle assure plutôt une priorité d'emploi selon l'ancienneté dans la mesure où les postes restent disponibles et permet également aux enseignants ayant complété leur période de probation de recourir à certaines instances pour faire entendre leurs griefs; enfin, elle contraint l'employeur à démontrer le bien-fondé des motifs invoqués pour justifier congédiements et sanctions et le soumet à une procédure déterminée de notification.

(1) Voir le tableau à la page suivante (Tableau 17).

TABLEAU 17

POLITIQUE DE PERMANENCE

QUEBEC	ONTARIO	ALBERTA	FLORIDE	TENNESSEE	CALIFORNIE
CEGEP - Au troisième contrat annuel consécutif.	SENECA - Après deux ans de probation. RYERSON - Au terme du premier semestre de la troisième année d'enseignement.	- GRANT MACEWAN Pas de permanence. Contrat (renouvelable) de cinq ans après deux ans de probation. - MOUNT ROYAL Pas de permanence. Contrat de cinq ans après deux ans de probation. - NAIT Non disponible.	MIAMI-DADE Après trois ans, consécutifs ou non, de probation à l'intérieur d'une période de cinq ans et la nomination à l'exercice d'une quatrième année.	VOLUNTEER Après trois ans, consécutifs ou non, de probation à l'intérieur d'une période de cinq ans et la nomination à l'exercice d'une quatrième année. Qualification minimale: "Master's Degree".	SAN FRANCISCO STATE COLLEGE Après quatre ans de probation. CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO Deux ans de probation.

C) Procédures et instances de grief

Les procédures et instances de grief dont il est ici question concernent de manière plus spécifique l'interprétation des conventions collectives lorsque de telles ententes existent, et les doléances exprimées par des enseignants permanents relativement à congédiement, mises en disponibilité et sanctions. Toutes représentent des mécanismes d'appel relativement aux décisions prises par les autorités locales.

TABLEAU 18

PROCEDURES ET INSTANCES DE GRIEF

QUEBEC	ONTARIO	ALBERTA	FLORIDE	TENNESSEE	CALIFORNIE
CEGEP 1) Comité des relations du travail (comité paritaire permanent). 2) Tribunal d'arbitrage au niveau provincial constitué: A) D'un président choisi parmi les quatre personnes désignées à cet effet; B) De deux arbitres nommés par les parties.	SENECA 1) Supérieur immédiat. 2) Chef de secteur. 3) Président du collège. 4) Public Service Grievance Board. RYERSON 1) Rencontre entre le Comité d'Appel de l'Association des Professeurs et le président du collège. 2) Rencontre entre un comité spécial du Bureau des Gouverneurs et le Comité d'appel. 3) Nomination d'un arbitre par le Ministre des Collèges et Universités.	- GRANT MACEWAN 1) Comité d'Appel du Collège constitué de deux membres pour chacune des parties et d'un président de l'extérieur. 2) Le Bureau des Gouverneurs rend la décision finale après recommandation du Comité d'appel. - MOUNT ROYAL 1) Comité des griefs, comité local conjoint. 2) Le Bureau d'arbitrage constitué d'un arbitre pour chacune des parties et d'un président rend la décision finale. - NAIT Non disponible.	MIAMI-DADE 1) Différentes instances hiérarchiques locales. 2) Audience auprès du "County Board". 3) Appel possible auprès du "State Board" qui rend la décision finale.	VOLUNTEER 1) Bureau des Gouverneurs du collège. 2) Appel à l'autorité judiciaire.	S.F.S.C. et C.C.S.F. 1) Bureau des Gouverneurs qui réfère la cause à: 2) La Cour Supérieure qui fait enquête et prend décision après audience publique ("hearing or trial") des parties et rapport des arbitres.

D) Droit de grève

Seuls les enseignants du Québec et des collèges communautaires de l'Alberta ont un droit explicite de faire la grève. La législation ontarienne n'interdit pas de manière formelle la grève mais les stipulations de l'arbitrage obligatoire aboutissent concrètement à contourner cette éventualité. Pour ce qui est des trois Etats Américains, la législation reste tacite à ce sujet: il y aurait du reste illogisme à ce que la grève, qui n'a de sens qu'à l'intérieur d'une mécanique véritable de négociation collective, fasse l'objet de stipulations légales alors que le droit de négocier une convention collective n'est pas accordé expressément. On sait par ailleurs que dans plusieurs Etats, ces jugements de cours ont déclaré illégales des grèves d'employés de la fonction publique et qu'un ressentiment assez vif contre ces mesures de pression se manifeste nettement auprès d'un fort pourcentage de la population américaine.

TABLEAU 19

DROIT DE GREVE

QUEBEC	ONTARIO	ALBERTA	FLORIDE	TENNESSEE	CALIFORNIE
CEGEP Effectif soixante jours après avis de désaccord au ministre du travail sur les négociations en cours.	SENECA Arbitrage obligatoire ("Civil Service Arbitration Board"). RYERSON Arbitrage obligatoire après intervention infructueuse d'un conciliateur; l'arbitre est nommé par le Ministre des Collèges et Universités.	- GRANT MACEWAN Non disponible. - MOUNT ROYAL Grève légale quatorze jours après vote de l'association sur le jugement rendu par le Comité de conciliation et deux jours après avis de grève au Bureau des Gouverneurs. - NAIT Non disponible.	MIAMI-DADE Non	VOLUNTEER Non	S.F.S.C. et C.C.S.F. Non

2/ Régime pédagogique du personnel

De manière assez nette, les politiques des divers systèmes en matière d'évaluation, de perfectionnement, de recherche et d'expérimentation pédagogique présentent un faible niveau de détermination et d'opérationnalité (1).

Au plan de l'évaluation, il semble bien que partout les mêmes difficultés se rencontrent: absence de critères opérationnels spécifiant clairement les objectifs d'enseignement, problème d'articulation des plans de compétence disciplinaire, pédagogique, professionnelle, participation des diverses instances locales selon l'équilibre des forces en présence. Concrètement, les mécaniques en place sont instaurées davantage en vue de l'attribution de la permanence et de l'accès aux promotions qu'à des fins strictes d'appréciation du rendement proprement dit et d'amélioration des performances professorales. Cette dernière responsabilité est généralement laissée à la discrétion du département.

Il est significatif également de constater que, exception faite peut-être du "*Northern Alberta Institute of Technology*" (NAIT) qui prévoit formellement un stage d'entraînement des nouveaux professeurs et une formation psycho-pédagogique en cours d'exercice, les minces budgets accordés au perfectionnement des enseignements servent prioritairement à des fins de recyclage disciplinaire. De même, les programmes de recherche et d'expérimentation représentent, somme toute, des éléments assez marginaux et d'une importance très relative dans l'ensemble des activités des institutions.

Ces attitudes s'expliquent en bonne partie, croyons-nous, par le fait que l'activité d'enseignement continue d'être perçue d'abord comme une approche formelle de contenus disciplinaires

(1) Voir les tableaux, pages 120 - 122.

et que conséquemment, c'est sur le plan des compétences disciplinaires qu'il faille centrer essentiellement l'activité et la formation du personnel enseignant.

TABLEAU 20

MECANISMES D'EVALUATION

QUEBEC	ONTARIO	ALBERTA	FLORIDE	TENNESSEE	CALIFORNIE
CEGEP La mise en place et l'utilisation des divers mécanismes d'évaluation et d'autoévaluation des professeurs est la responsabilité du département à l'égard de ses membres.	SENECA Le directeur de campus évalue: 1) Les professeurs en probation à chaque semestre. 2) Les permanents une fois l'an. Critères: 1) Auto-perception du professeur. 2) Engagement dans la tâche. 3) Perception étudiante. 4) Compétence technique et professionnelle. RYERSON Trois membres du "Department Appointment's Committee" évaluent à chaque semestre les professeurs en probation.	- GRANT MACEWAN Non disponible. - MOUNT ROYAL Non disponible. - NAIT La responsabilité de l'évaluation des professeurs incombe au chef de département.	MIAMI-DADE Le chef de département évalue chaque professeur sur activités pédagogiques, administratives, professionnelles ou autres activités pertinentes.	VOLUNTEER L'évaluation est difficilement réalisable car la définition des objectifs d'enseignement des professeurs est trop peu poussée.	S.F.S.C. Se fait surtout par le pair au département; faible impact de l'évaluation des étudiants. La décision finale revient au président du collège. Critères: Excellence pédagogique. Contribution professionnelle. Qualité des services à - l'institution - à la communauté. Objectifs: Promotion Réengagement. C.C.S.F. Un comité d'évaluation de cinq membres pour chacun des départements procède à l'évaluation des professeurs tous les deux ans; il fait rapport au directeur des affaires pédagogiques et celui-ci au président. Les étudiants ne participent pas au processus d'évaluation.

TABLEAU 21

PLANS DE PERFECTIONNEMENT

QUEBEC	ONTARIO	ALBERTA	FLORIDE	TENNESSEE	CALIFORNIE
CEGEP Chaque collège dispose d'un montant annuel de $100.00 par professeur.	SENECA Stage de perfectionnement de trois semaines pour les nouveaux professeurs sous la responsabilité des professeurs du département. RYERSON Une année sabbatique est accordée selon les modalités suivantes: 60% du salaire après six ans d'enseignement. 70% du salaire après sept ans d'enseignement. 80% du salaire après huit ans d'enseignement. 90% du salaire après neuf ans d'enseignement.	- GRANT MACEWAN Un projet émanant du Ministère et géré par un "Conseil Académique" local affecte 1.5% du budget total du collège au recyclage. Priorité accordée aux professeurs mis "en disponibilité". - MOUNT ROYAL Environ $60000. dont $50000. réservé pour des congés d'études; sessions et séminaires sur place; priorité aux enseignants dont les cours sont annulés. Après cinq ans d'enseignement, le Bureau des Gouverneurs peut accorder un congé d'étude avec 75% du traitement versé. Quelques bourses disponibles pour le perfectionnement. - NAIT Un mois de pré-service pour les nouveaux professeurs: Stages d'enseignement et initiation aux politiques de l'institution; 100 heures-contact de psychopédagogie par année données par un universitaire: accessibles à tous les professeurs. $50000. sont accordés pour des congés d'étude et de perfectionnement et administrés par un comité spécial.	MIAMI-DADE L'Etat alloue 2% du budget global de l'institution au perfectionnement des enseignements et enseignants.	VOLUNTEER Pas de programme particulier.	S.F.S.C. La responsabilité en incombe à chaque institution: pas de programme spécifique de l'Etat; en général chaque institution y consacre moins de 1% de son budget. C.C.S.F. Congé sabbatique.

TABLEAU 22

RECHERCHE ET EXPERIMENTATION

QUEBEC	ONTARIO	ALBERTA	FLORIDE	TENNESSEE	CALIFORNIE
CEGEP Le Service de la Recherche et du Développement de la D.G.E.C. administre un programme de subventions pour des projets spéciaux relatifs aux programmes, pédagogie et gestion. ($481,243.00 en 73-74).	SENECA Pas de programme spécial du Ministère ou du collège; quelques recherches spéciales sont subventionnées par l'"Ontario Institute for Studies in Education" (OISE). RYERSON Considérée comme partie intégrante de la tâche régulière de l'enseignant.	- GRANT MACEWAN Le Ministère actuel continue d'administrer une subvention de recherche étalée sur trois ans qui avait été lancée par la l'"Alberta College Commission". - MOUNT ROYAL Pas de budget spécial; cette préoccupation reste centrale dans la structure d'organisation du collège (Institution de type collège bibliothèque). - NAIT Recherche davantage orientée du côté du développement des programmes; le développement des méthodes pédagogiques n'a pas été une priorité jusqu'à maintenant.	MIAMI-DADE Ne représente pas une priorité; le gouvernement fédéral accorde certaines subventions.	VOLUNTEER Institution essentiellement orientée vers l'enseignement (Teaching Institute); pas de programme spécial.	S.F.S.C. et C.C.S.F. Pas de programme spécial.

3/ La différenciation du personnel (1)

Dans tous les systèmes d'enseignement considérés, on retrouve trois catégories de personnel: personnel professionnel, enseignant et non-enseignant, personnel de soutien ou para-professionnel. En dépit de certaines divergences mineures, les fonctions exercées par ces personnels sont sensiblement analogues à ce que nous connaissons au Québec.

Les diverses catégories d'enseignants que l'on retrouve partout, à l'exception du Québec, ne correspondent pas véritablement à une différenciation authentique des responsabilités et compétences. Fortement inspirées de la tradition universitaire anglo-saxonne, elles viennent plutôt stratifier les enseignants pour des fins de reconnaissance honorifique et d'accès aux promotions salariales. Elles ne reposent pas sur l'analyse des tâches comme c'est le cas dans toute politique formelle de différenciation mais sur les critères d'expérience et de qualification académique et rejoignent ainsi en partie les plans de classification élaborés par le Québec pour fins de traitement des personnels (2). Dans tous les cas, la politique salariale repose, soit directement, soit indirectement par le biais des catégories invoquées, sur les critères combinatoires que sont l'expérience et la qualification académique.

Un problème de saturation se rencontre assez fréquemment dans l'accès aux diverses catégories; pour cette raison, certaines institutions se voient contraintes d'instaurer des politiques régissant les pourcentages de répartition des effectifs professoraux entre les diverses catégories ou le pourcentage maximum annuel du personnel susceptible d'être promu dans des catégories supérieures.

(1) Voir le Tableau 33, page 125.

(2) Voir la définition des catégories utilisées à l'*Annexe* 16, pages 156 - 159.

Au plan de l'assistance à l'enseignement, peu de divergences importantes: personnels technique et clérical exercent sensiblement les mêmes fonctions et fournissent à l'enseignant un appui similaire. Nous nous limiterons donc à noter certaines particularités.

Généralement, l'enseignement en laboratoire est la responsabilité même du professeur qui reçoit l'aide d'un assistant technique (technicien de laboratoire ou "*lab-assistant*"), responsable spécifiquement de la préparation matérielle de l'enseignement. Au Québec, en outre, un certain nombre de "*techniciens de travaux pratiques*" peuvent, sous la responsabilité du professeur, assumer au laboratoire certaines responsabilités pédagogiques. Il n'apparaît pas excessif de dire que l'enseignement en laboratoire au Québec se compare fort avantageusement avec ce qui se passe dans les autres systèmes particulièrement si l'on tient compte du fait partout ailleurs, en termes d'attribution des crédits, une heure de laboratoire reçoit un traitement moindre qu'une heure correspondante d'enseignement théorique alors qu'au Québec les deux activités sont considérées de façon identique.

Dans les CAAT ontariens, il existe depuis deux ans un poste dit "*d'instructor*" ou "*junior teacher*"; en nombre assez restreint, ces personnels sont des finissants de niveau collégial, intégrés à l'unité d'accréditation des professeurs, et qui apportent une aide générale à l'enseignant régulier. Au "*Mount Royal College*", les professeurs ont le loisir de faire appel, comme correcteurs, à certains étudiants du secteur universitaire. Dans l'ensemble cependant, ces pratiques restent assez marginales.

TABLEAU 23

DIFFERENCIATION DU PERSONNEL

QUEBEC	ONTARIO		ALBERTA		ETATS-UNIS
	SENECA	RYERSON	GRANT MACEWAN	MOUNT ROYAL	
A) Les catégories d'enseignants.					
Aucune différenciation de statut entre les enseignants.	Affiliate Master Assistant Master Associate Master Master Senior College Master.	Lecturer Professor Senior Lecturer Instructor of distinction.	Lecturer Affiliate Instructor Assistant Instructor Associate Instructor Special Master College Instructor	Catégorie A Catégorie B Catégorie C Catégorie D	Instructor Assistant Professor Associate Professor Professor
B) Assistance spéciale à l'enseignement.					
Technicien de travaux pratiques.	Instructors.			Correcteurs.	

4/ La rémunération

Différentes raisons rendent difficile une comparaison rigoureuse et systématique de la politique de rémunération pratiquée dans les divers systèmes. D'une part, les données disponibles ne recouvrent pas nécessairement toutes les institutions: ainsi la moyenne des salaires des collèges communautaires de la Californie a dû être calculée à partir de trois institutions. D'autre part, la durée des contrats est parfois variable: pour cette raison, nous n'avons retenu que quinze des vingt-huit collèges communautaires de la Floride. Enfin, les données disponibles ne s'appliquent pas nécessairement à une même année académique: d'où la nécessité d'échelonner de façon parcellaire la comparaison sur une période de trois ans.

En outre, la diversité même des plans de classification et échelles de traitement rendait particulièrement délicate la conversion formelle dans les critères simples de scolarité et d'expérience qui caractérisent le système québécois, choisi comme terme de référence dans la comparaison. Pour cette raison, nous avons été contraints de limiter la comparaison aux catégories minimales et maximales où la comparaison s'avérait possible (1). L'extrême diversité des diplômes intermédiaires (*"Master's Degree, Master - 20, 24, 30, 40, 45, 55, 75, 80 credit-hours"*) de même que le rattachement de l'échelle de traitement à une catégorie statutaire d'enseignants impliquant plusieurs paliers, ne permettaient pas de recouvrir tout le spectre des points possibles de comparaison.

Toutefois, compte tenu de ces réserves et compte tenu du fait qu'il n'est pas fait mention des différentes mesures adjointes au régime salarial, *"merit pay"*, *"performance increment"*, indexation au coût de la vie, il n'en reste pas moins que la comparaison permet de conclure assez nettement que les enseignants des CEGEP reçoivent un traitement inférieur à celui des professeurs des autres systèmes.

(1) Voir les Tableaux 24 à 28, pages 127 - 129.

TABLEAU 24

SALAIRES MINIMUM ET MAXIMUM (toutes catégories)

		QUEBEC	ONTARIO		ALBERTA		FLORIDE (collèges communautaires)	TENNESSEE (collèges communautaires)	CALIFORNIE (collèges communautaires)
			SENECA	RYERSON	GRANT MACEWAN	MOUNT ROYAL			
1972-1973	MINIMUM →	6062	6500						
	MAXIMUM →	16785	16900						
1973-1974	MINIMUM →	6426		9974	7570	9401	9943		9523
	MAXIMUM →	17792		20717	15610	19384	19500		19338
1974-1975	MINIMUM →	6812						6900	
	MAXIMUM →	18860						21430	

TABLEAU 24a

SENS DES MINIMUM - MAXIMUM

MINIMUM	SCOLARITE	14 ans et moins	Diplôme Collégial	15 ans	Diplôme Collégial	B.A.	Bachelor's	Bachelor's	A.B.
	EXPERIENCE	aucune	aucune	aucune	aucune	aucune	aucune	aucune	aucune
MAXIMUM	SCOLARITE	20 ans (doctorat)	au moins 15 (MASTER)	Doctorat	Doctorat	Doctorat	Doctorat	Doctorat	Doctorat
	EXPERIENCE	14 ans	-	11 ans	9 ans	11 ans	-	-	12 ans

TABLEAU 25

SALAIRES MINIMUM ET MAXIMUM POUR
LES PROFESSEURS SANS EXPERIENCE

		QUEBEC	ONTARIO		ALBERTA		FLORIDE (collèges communautaires)	TENNESSEE (collèges communautaires)	CALIFORNIE (collèges communautaires)
			SENECA	RYERSON	GRANT MACEWAN	MOUNT ROYAL			
1973-1974	MINIMUM →	6426		9974		9401	9943		9523
	MAXIMUM →	11332		13171		12540	12900		12020
1974-1975	MINIMUM →	6812						6900	
	MAXIMUM →	12012						9800	

TABLEAU 26

SALAIRES MINIMUM ET MAXIMUM POUR L'EXPERIENCE MAXIMALE
ADMISE DANS LES ECHELLES DE TRAITEMENT

		QUEBEC	ONTARIO		ALBERTA		FLORIDE (collèges communautaires)	TENNESSEE (collèges communautaires)	CALIFORNIE (collèges communautaires)
			SENECA	RYERSON	GRANT MACEWAN	MOUNT ROYAL			
1973-1974	MINIMUM →	10478		17647		15486	15261		14327
	MAXIMUM →	17792		20717		19384	19500		19338
1974-1975	MINIMUM →	11107						10460	
	MAXIMUM →	18860						21430	

TABLEAU 27

SALAIRES MINIMUM ET MAXIMUM POUR UN DIPLOME
DU PREMIER CYCLE UNIVERSITAIRE OU L'EQUIVALENT (16 ans)

		QUEBEC	ONTARIO		ALBERTA		FLORIDE (collèges communautaires)	TENNESSEE (collèges communautaires)	CALIFORNIE (collèges communautaires)
			SENECA	RYERSON	GRANT MACEWAN	MOUNT ROYAL			
MINIMUM →	1974-1975 1973-1974	7766		10485		9401	9943		9523
MAXIMUM →		12458		19182		15486	15261		14327
MINIMUM →		8232						6900	
MAXIMUM →		13203						10460	

TABLEAU 28

SALAIRES MINIMUM ET MAXIMUM POUR UN DIPLOME
DU TROISIEME CYCLE UNIVERSITAIRE OU L'EQUIVALENT (20 ans)

		QUEBEC	ONTARIO		ALBERTA		FLORIDE (collèges communautaires)	TENNESSEE (collèges communautaires)	CALIFORNIE (collèges communautaires)
			SENECA	RYERSON	GRANT MACEWAN	MOUNT ROYAL			
MINIMUM →	1974-1975 1973-1974	11332		13171		12540	12900		12020
MAXIMUM →		17792		20717		19384	19500		19338
MINIMUM →		12012						9800	
MAXIMUM →		18860						21430	

Conclusion

De façon succinte, il appert donc qu'au plan des droits professionnels, les enseignants des CEGEP québécois soient des plus favorisés parmi les enseignants des institutions analogues et que, par ailleurs, au plan de la rémunération, ils soient dans une situation déficitaire relativement à leurs confrères. L'étude du régime pédagogique ne permet de déceler aucune différence d'envergure et minimise l'importance qu'on pourrait donner à une comparaison entre les divers systèmes, exception faite du niveau d'encadrement des activités étudiantes (1). Au plan dit de la différenciation, il se révèle que si, en matière de responsabilité et d'assistance pédagogique, la situation est analogue dans les divers systèmes, il faut noter cependant au Québec une tendance démocratique au plan de la reconnaissance statutaire comparativement au souci manifeste rencontré dans les institutions étrangères de stratifier les enseignants *"socialement"*: des titres spéciaux y viennent convertir en classes honorifiques les différences engendrées au niveau du traitement.

(1) Voir plus précisément le Tableau 8, page 50.

ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES ENDROITS VISITES, PERSONNES RENCONTREES ET DOCUMENTS RECUEILLIS

1/ ONTARIO

A) MINISTERE DES COLLEGES ET UNIVERSITES (Toronto)

Lundi, 11 mars 1974.

Personnes rencontrées:

- M. Jack Hazelton, Directeur de la Division des Affaires Collégiales;
- M. Russ Hinds, Directeur adjoint à la Division des Affaires Collégiales.

Documents recueillis:

- *Academic bargaining*, 15 pages.

B) SENECA COLLEGE, FINCH CAMPUS (Toronto)

Lundi, 11 mars 1974.

Personnes rencontrées:

- M. William T. Newnham, Président;
- Dean Ron F. G. Campbell, Directeur de Finch Campus;
- M. Bruce Mickleburgh, Directeur de la Division d'Anglais et Communications;
- M. Frederick W. Etherden, Directeur des Admissions;
- 3 chefs de section.

Documents recueillis:

- *Seneca College of Applied Arts and Technology, Calendar 1973-1975*, Sheppard Campus and Finch Campus, Willowdale 441 et 428, Toronto, 273 pages ill.
- *Seneca 1974, The Year Ahead*, Publication of Seneca College of Applied Arts and Technology, Finch east, Willowdale, Toronto, 28 pages.
- *Seneca College, Course Opportunities for September 1974*, Department of Information Services, Toronto, 96 pages ill.
- *This Year Discover Seneca*, Continuing education course for careers and leisure enjoyment, January-April 1974, Department of Information Services, Seneca, Toronto, 48 pages ill.
- *Seneca M.I.L.E.*, Registration package, 1974, 26 pages dactylographiées.

C) RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE (Toronto)

Mardi, 12 mars 1974.

Personnes rencontrées:

- M. Packham, Vice-président aux Affaires Académiques;
- M. Alan Wargo, Assistant au Vice-président aux Affaires Académiques.

Documents recueillis:

- *Ryerson Calendar, 1973-1974*, Registrar's Office, Toronto, 395 pages.
- R.P.I.: *Agreement between the Board of Governors Ryerson Polytechnical Institute and the Ryerson Faculty Association*, July 1, 1973, R.P.I., 20 pages.
- R.P.I.: *Report of the Committee on Workload*, R.P.I., March 1972, 7 pages.
- R.P.I.: *Report of the Nursing task force at Ryerson Polytechnical Institute*, January 1974, 98 pages.
- Wilkinson, A.: *Memorandum from A. Wilkinson vice-president Academic R.P.I., to all Members of Faculty, All Chairmen.* R.P.I., September 9, 1969, Toronto, 29 pages dactylographiées, suivi de deux autres documents complémentaires, dont un "*Guidelines for Chairmen and Deans on the Preparation, Submission and Approval of Academic Proposals*", September 1972, 6 pages dactylographiées et deux autres feuilles dactylographiées *(Appendix D, Glossary of Terms)*.

2/ ALBERTA

A) MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (Edmonton)

Mercredi, 13 mars 1974.

Personnes rencontrées:

- Dr. Henri Kolesar, Assistant Deputy Minister, Division of Administrative Services;
- Mr. Neil Clarke, Director of College Programs, Division of Program Services;
- Mr. Dan Cornish, Special Projects Officer, Division of Program Services.

B) GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE (Edmonton)

Mercredi, 13 mars 1974.

Personnes rencontrées:

- Mr. John L. Haar, President;
- Mr. R.H. Leong, Dean of Administrative Affairs;
- Mr. T.C. Day, Dean of Academic Affairs;
- Mrs. M. Kay Puil, Director of Student Affairs.

Documents recueillis:

- *Agreement between the Board of Governors of the Grant Mac Ewan C.C. and The Grant Mac Ewan C.C. Faculty Association*, 30 juin 1972, 19 pages dactylographiées.
- *Grant Mac Ewan Community College, 1974 Calendar: Section I, Section II*, course descriptions, Continuing Education Division Winter Calendar 74.

C) NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY (Edmonton)

Jeudi, 14 mars 1974.

Personnes rencontrées:

- M. J. Tewnion, Director of the Division of Continuing Education;
- Dr. K. Puffer.

Documents recueillis:

- *Calendar 1974-1976*, NAIT, Edmonton, 398 pages ill.
- *Continuing Education*, Courses 1973-1974, NAIT, Edmonton, 188 pages.

D) MOUNT ROYAL COLLEGE (Calgary)

Vendredi, 15 mars 1974.

Personnes rencontrées:

- M. Fowlow, Academic Vice-president;
- M. Robert Gervais, Chairman of Humanities, Languages and Religion.

Documents recueillis:

- *Agreement between the Board of Governors of Mount Royal College and the Mount Royal Faculty Association*, 21 février 1973, 32 pages dactylographiées.
- *Calendar 73-74*, Mount Royal College, Lincoln Park Campus, Calgary, 258 pages.
- *The President's Report*, M.R.C., dépliant ill., 4 pages.

3/ FLORIDE

A) MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE (South Campus, Miami)

Mardi, 16 avril 1974.

Personnes rencontrées:

- Mr. H.P. Nicely Jr., Directeur des Services Administratifs;
- Dr. Mildred Bain, Directeur des Affaires Académiques;
- Mr. Donald Tebbs, professeur, Président du Sénat des Professeurs (Faculty Senate);
- Dr. Ambrose Garner, Vice-président du Miami-Dade Community College, Campus Sud.

Documents recueillis:

- M.D.C.C.: *Annual Contract of Employment for Instructional and Administrative Personnel of Community Colleges* (sample).
- M.D.C.C.: *Criteria for Academic Rank*, 3 pages.
- M.D.C.C.: *1974-75, Catalog, Volume XV, number 1*, Miami, Florida, 286 pages.
- M.D.C.C.: *Faculty Assignment Form* (sample).
- M.D.C.C.: *Faculty Senate Handbook 1973-74*, 16 pages.

B) DEPARTMENT OF EDUCATION OF FLORIDA, COMMUNITY COLLEGES DIVISION (Tallahassee)

Mercredi, 17 avril 1974.

Personnes rencontrées:

- Mr. Gerry Melton, Associate for Planning and Coordination, Chargé de recherches pour le Gouvernement Fédéral;
- Dr. Juanita Gibson, Chargée de recherches au Ministère de l'Education, Division des Collèges Communautaires;
- Mr. Thomas Baker, Responsable des Affaires Financières au Ministère de l'Education.

Documents recueillis:

- Department of Education (Division of Community Colleges): *Articulation Study Report*, Tallahassee, Florida, 1973, VII 87 pages.
- Department of Education (Division of Community Colleges): *Florida Community Colleges*, (pages de données sur les vingt-huit collèges).

- Department of Education (Division of Community Colleges): *Report for Public Community Colleges*, avec sept tableaux et une carte, Tallahassee, Florida, 1973, V-82 pages.
- Department of Education (Division of Community Colleges): *Staff and Program Development in Florida's Community Colleges*, 1972-73, Tallahassee, Florida, 1974, V-59 pages.

4/ TENNESSEE

A) TENNESSEE HIGHER EDUCATION COMMISSION (Nashville)

Jeudi, 18 avril 1974.

Personnes rencontrées:

- Dr. John K. Folger, Executive Director;
- Dr. Thomas P. Stovall, Chercheur;
- Dr. John Prados, Vice-president of Academic Affairs, U.T.S.;
- Brenda Norman, Recherchiste;
- Jerry L. Jones, Vice-chancelier, responsable des Affaires Budgétaires, au State Board of Regents, Tennessee;
- Dr. C.C. Humphreys, Chancelier.

Documents recueillis:

a/ Publications du Tennessee Higher Education Commission:

- *An Analysis of Instructional Costs*, Fall Quarter, 1971, Nashville, April 1973, V-100 pages.
- *Faculty Time Distribution and Performance Evaluation*, 73-74, XI- 79 pages.
- *Format and Procedures for the Submission of Request for New Programs and New Degrees* - DRAFT, 1974, 18 pages.
- *FY 75 Appropriations Formula for Public Higher Education*, 4 pages.
- *Higher Education for Tennessee's Future*, 1973, VI-94 pages.
- *Instructions for Fall 1973/Instructional Cost Study and Space Utilization*, 35 pages.
- *Legislation Creating THEC*, 5 pages.
- *Organization of Tennessee's Public Higher Education System 1974* (1 feuille).

b/ Publications du State University and Community College System of Tennessee:

- *Annual Report*, 1972-73, State Board of Regents, Nashville, 1974, XII 67 pages ill.
- By Laws Board of Regents State University and Community College System of Tennessee, Board of Regents, Nashville, April 1974 *(Collection de documents)*.

B) VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE (Gallatin)

Vendredi, 19 avril 1974.

Personnes rencontrées:

- Dr. Ramer, Hal, President, former Assistant Commissioner for Higher Education in Tennessee State Department of Education;
- Dr. Miller, Tom, Professor of Chemistry, Speaker of the Faculty Assembly;
- Dr. Bradley, Gene, Dean of Instruction;
- Dr. Woods, Jim, Assistant to the President;
- Dr. Moore, Jim, Director of Carrer Education;

- Mr. Murphy, Joe, Instructor in French and German;
- Dr. Goss, Donald Ray, Chairman, Division of Humanities;
- Mr. Tuttle, Jim, Business Manager;
- Dr. Hillard, Bill, Dean of Studies.

Documents recueillis:

- Volunteer State Community College: *Catalog 1973-74*, Nashville Pike, Gallatin, 163 pages.
- Volunteer State Community College: *Faculty Handbook*, 1973, 28 pages, appendices de A à K.
- Volunteer State Community College: *Proposed Budget 1973-1974*, Nashville Pike, Gallatin, Tennessee, II-113 pages.

5/ CALIFORNIE

A) CALIFORNIA STATE UNIVERSITY AND COLLEGES (Office of the Chancellor, Los Angeles)

Dimanche, 21 avril 1974.

Personnes rencontrées:

- Dr. John K. Foote, Chancelier, Chef de Division au Service du Planning et des Programmes;
- Mr. Frank Sewelt, Associate Dean, Instructional Ressources;
- Mr. Clayton Sommers, State University, Resources Dean, Faculty Affairs;
- Mr. Anthony Moye, du bureau du Chancelier.

Documents recueillis:

- *Academic Program and Resource Planning in the California State University and Colleges*, 1974-75 through 1978-79. Office of the Chancellor, Division of Academic Program and Resource Planning, Los Angeles, April 1974, V-188 pages.
- The California State University and Colleges, 1972-73, *Annual Report: Eleventh Annual Report of the Chancellor to the Board of Trustees*, VI-32 pages ill.
- The California State University and Colleges, *The California State University and Colleges*, Los Angeles, March 1974 (Office of the Chancellor).
- The California State University and Colleges, *Fasts sheets*, Los Angeles, Office of the Chancellor:
  - *The Board of Trustees*, 6/73, 2 pages.
  - *Then and Now ... in the California State University and Colleges*, 1/74, 2 pages.
  - *The California State University and Colleges*, 1/74, 1 page et 4/74, 1 page.
  - *Statistics*, 1/74, 3 pages.
  - *Milestones: 1857-1974*, 1/74, 4 pages.
  - *Presidents: The California State University and Colleges*, 4/74, 1 page.
- The California State University and Colleges: *Interim Faculty Workload Formula* (1973-74), Attachment, 3 pages.
- *Faculty Utilization in the California State University and Colleges*, Fall 1971. Division of Academic Program and Resource Planning. Office of the Chancellor, The California State University and Colleges, Los Angeles, April 1973, III-41 pages.
- Friedrich, Gerhard: *California State University and Colleges Index of HEGIS Codes for Disciplines, Majors and Minors, Including Fifth Digit Assignment*. The California State University and Colleges, Office of the Chancellor, Los Angeles, September 1972, 31 pages.

B) OAK AVENUE INTERMEDIATE SCHOOL (Temple City)

Mardi, 23 avril 1974.

Personne rencontrée:

- Mr. William Schmidt, Principal.

Documents recueillis:

- Dayton (Charles) and Jones (G. Brian): *Brief Overview of the Differentiated Staffing Project in the T.C.U.S.D.*, 1966-1973, Temple City, California, August 1973, 20 pages.
- Temple City Unified School District: *Regular Board Meeting*, December 17, 1973, 11 pages.

C) SAN FRANCISCO STATE COLLEGE

Mercredi, 24 avril 1974.

Personnes rencontrées:

- Dr. Daniel D. Feder, President of Academic Affairs;
- Mr. Don Garrity, Vice-president of Academic Affairs;
- Mr. Bob House, Professor of Education, Academic Coordinator for Computer Assisted Registration, President of Faculty Senate.

Documents recueillis:

- California State Colleges (The): *Academic Master Planning in the California State Colleges.* Los Angeles, Office of the Chancellor, Division of Academic Planning:
  - Phase II: 1966-67 through 1970-71, October 1967, 205 pages;
  - Phase III: 1968-69 through 1972-73, November 1968, 231 pages;
  - Phase IV: 1970-71 through 1974-75, November 1969, 219 pages.
- California State Department of Education: *The State College Faculty Staffing Formula*, Division of State Colleges and Teacher Education, Sacramento, May 15, 1961, 14 pages (avec tableaux). En annexe: *Appendix I, Faculty Staffing Formula*, 2 pages, deux tableaux; *Appendix S, Staffing Request*, 1 page, 1 tableau (Dactyl.)
- California State University and Colleges (The): *Assigned Time Code List*, Office of the Chancellor, Los Angeles, April 1972, 4 pages dactylographiées.
- Feder, Daniel D., *Note Re Application* (sic) *of Course Classification and Staffing Formula.* San Francisco State College, January 1971, 24 pages dactylographiées.
- San Francisco State College: *The Proposed Academic Master Plan for San Francisco State College*, presented to the Trustees of the California State Colleges. San Francisco State College, Agenda Item 7, June 1965, 36 pages, Appendix A (7 pages), Appendix B (3 pages). Tableaux. (Dactyl.).

D) CITY COLLEGE OF SAN FRANCISCO

Mercredi, 24 avril 1974.

Personnes rencontrées:

- Mr. Jules Fraden, Administrative Dean of Instruction;
- Dr. Manfred Mueller, professeur de chimie, attaché de recherche (tâche des professeurs);
- Mr. Samuel Carpenter, professeur de biologie, "Co-chairman".

Documents recueillis:

- California Community College President's study: *WSCH, FTE, Teaching Load, Percentages, Trends*, data for fall 1972, City college of San Francisco, October 1973, document paginé de A à F.
- City College of San Francisco: *Steps in Developing a New Occupational Curriculum*, City College of San Francisco, Office of Instruction, 3 pages dactylographiées.
- Mueller, Manfred: *WSCH, FTE and Faculty Load in California Community Colleges*, City College of San Francisco, Fall 1973, 6 pages dactylographiées.
- Northern California Community College: *President's Study of Teaching Loads*, City College of San Francisco, October 1971, Compilation de données paginées de A à F.
- Northern California Community College: *President's Study of Teaching Loads*, City College of San Francisco, October 1972, paginé de A à E.

E) DEPARTMENT OF EDUCATION OF CALIFORNIA (Sacramento)

Jeudi, 25 avril 1974.

Personnes rencontrées:

- Dr. Wallace;
- Dr. Webster;
- Mrs. Delisle;
- Mr. Guss Guichard, Assistant-chancelier pour les collèges communautaires;
- Mr. Mc. Pharen;
- Dr. Mangham;
- Miss Carmen Rosado;
- Dr. Clarence Walter McTher.

Documents recueillis:

- Anonyme: *California Community Colleges: Directory 1973-74*, Department of Education, 50 pages.
- Anonyme: *California Education Information Systems (C.E.I.S.) Overview*. Sacramento, C.S. Department of Education, 1972, 1-37 pages.
- Anonyme: *Education Code*, pages 717-723; suivi d'un autre document anonyme (pages 394 - ss.), Document offert par Department of Education, Sacramento.
- Dodd, James C., *Board of Governors, California Community Colleges, Statement of Philosophy and Goals*, Sacramento, Department of Education, 5 pages.

ANNEXE 2

VALEURS MOYENNES DE LA CHARGE HEBDOMADAIRE DES ENSEIGNANTS DE CEGEP, PAR DISCIPLINE (1973-74)

DISCIPLINE	NOMBRE DE PROFESSEURS RETENUS*	HEURES-CONTACT Moyenne	HEURES-CONTACT Ecart	PES	HEURES-PREPARATION	MOYENNE D'ETUDIANTS PAR GROUPE Théorie	MOYENNE D'ETUDIANTS PAR GROUPE Laboratoire
101	188	13.54	2.39	355	7.10	28.55	23.26
109	253	15.25	1.83	338	8.47	24.00	21.81
201	471	13.53	1.94	400	7.88	29.34	28.15
202	198	13.71	2.57	351	7.38	27.68	22.63
203	209	13.62	2.35	357	8.21	27.69	22.86
205	3	11.66	2.65	321	7.00	29.14	24.08
242	26	14.92	1.92	287	9.69	21.84	21.63
320	48	12.97	2.09	348	6.95	28.70	23.02
330	59	12.23	1.80	369	6.33	29.97	14.50
331	4	12.50	0.50	408	8.00	30.98	-
340	426	13.16	1.85	385	4.03	29.13	-
345	60	11.66	2.14	358	6.58	29.92	-
350	129	12.92	1.82	386	6.15	30.54	26.52
370	5	10.60	4.40	439	6.00	29.50	-
381	9	12.55	1.02	372	5.88	31.90	17.19
383	64	12.46	1.50	336	5.85	31.23	17.39
385	33	12.21	2.23	367	5.54	30.43	-
387	68	13.14	2.59	406	6.14	30.32	21.87
510	132	14.72	2.31	313	8.38	21.42	19.18
530	18	11.94	3.00	342	7.61	28.09	27.76
550	19	15.15	3.63	188	8.26	10.18	3.72
560	3	13.66	2.65	254	11.66	15.70	13.46
601	445	13.24	2.60	385	4.63	29.16	21.41
603	69	12.08	1.86	350	8.37	29.24	33.00
604	137	13.55	2.07	310	7.53	22.93	23.84
605	1	15.00	0.00	328	15.00	20.80	-
607	21	13.71	1.72	258	9.47	19.72	22.27
608	1	17.00	0.00	353	12.00	17.44	20.80
609	9	14.66	2.82	262	8.88	17.65	20.95
610	1	19.00	0.00	365	13.00	13.50	13.50
611	1	23.00	0.00	316	17.00	13.54	12.80
613	0	0.00	0.00	-	-	-	-
GEN.	3110	13.49	2.32	366	6.68		
110	6	14.50	0.76	287	7.50	23.71	19.97
111	2	15.50	4.50	339	10.00	26.76	18.96
120	21	14.00	3.11	280	8.28	26.94	14.89
140	14	14.64	1.56	301	9.35	34.15	20.05
141	3	14.00	1.41	146	7.33	26.30	15.36
142	8	13.00	2.17	323	7.37	26.30	17.47
144	0	0.00	0.00	-	-	16.52	9.66
145	7	13.57	1.30	249	8.14	22.98	21.39
152	3	13.33	0.55	269	10.66	23.78	16.38
180	571	16.93	2.65	172	16.49	29.71	8.24
190	12	15.75	1.96	392	12.91	26.72	19.35
210	53	14.24	2.32	265	12.15	19.65	16.76
211	2	16.50	1.50	290	13.50	18.85	15.86
220	12	14.83	4.13	342	10.91	23.60	20.02
221	0	0.00	0.00	-	-	34.37	26.11

DISCIPLINE	NOMBRE DE PROFESSEURS RETENUS*	HEURES-CONTACT Moyenne	HEURES-CONTACT Ecart	PES	HEURES-PREPARATION	MOYENNE D'ETUDIANTS PAR GROUPE Théorie	MOYENNE D'ETUDIANTS PAR GROUPE Laboratoire
230	14	14.28	2.18	246	10.92	22.43	15.33
231	0	0.00	0.00	-	-	-	-
232	2	13.00	3.00	113	11.00	10.68	6.84
233	1	15.00	0.00	241	5.00	17.07	11.33
240	35	14.40	2.03	307	10.57	24.54	17.85
241	49	15.22	2.91	206	14.02	14.85	12.19
242	158	14.31	2.54	257	11.58	20.19	14.57
244	3	12.33	1.27	119	10.33	9.45	9.28
245	9	13.00	3.39	219	14.33	16.83	14.59
248	0	0.00	0.00	-	-	-	-
251	7	14.85	2.01	198	14.71	14.36	9.61
260	3	14.33	1.28	282	13.00	17.94	16.06
270	8	14.25	3.26	145	13.12	10.92	10.27
271	7	15.85	1.22	235	12.57	15.48	14.17
280	10	15.50	0.50	277	5.70	29.13	14.18
310	2	12.00	0.00	311	7.00	23.33	19.20
322	0	0.00	0.00	-	-	-	-
351	16	12.18	5.80	319	8.43	25.42	18.10
352	0	0.00	0.00	-	-	-	-
382	2	14.00	0.00	228	13.00	19.29	17.14
388	15	12.60	1.95	331	8.20	26.22	19.63
389	13	16.07	2.31	228	8.07	16.48	15.84
390	20	13.90	3.04	253	6.95	23.14	16.43
391	23	14.00	2.07	302	8.08	23.68	21.03
392	0	0.00	0.00	-	-	-	-
410	101	12.97	1.76	353	9.27	27.05	25.57
411	0	0.00	0.00	-	-	37.33	12.83
412	30	14.43	2.46	321	11.76	21.67	21.32
413	0	0.00	0.00	-	-	-	-
414	0	0.00	0.00	-	-	-	-
420	84	13.47	1.74	323	11.09	25.72	22.96
430	0	0.00	0.00	-	-	-	-
551	0	0.00	0.00	-	-	14.54	2.68
561	7	15.71	3.07	210	15.42	13.88	11.63
570	42	16.61	2.15	285	13.21	17.53	16.48
581	18	18.83	1.74	291	24.05	17.47	15.14
PROF.	1473	15.24	3.01	245	13.11		
TOTAL	4583	14.05	2.70	327	8.75		

* Les données des cinq premières colonnes ne concernent que les professeurs à temps complet, sans dégagement; la moyenne d'étudiants par groupe est calculée avec le fichier complet des enseignants.

ANNEXE 3

LE RAPPORT ETUDIANT-PROFESSEUR, PAR PROGRAMME, DANS LES CEGEP (1973-74)

PROGRAMME	ETUDIANTS REGULIERS T.C.	A-73	H-74	ANNEE
010-019	8,620	15.7	14.1	14.9
020-029	6,827	15.6	13.8	14.7
030-039	10,470	18.8	17.0	17.9
035	2,715	19.0	16.8	17.9
038	1,755	19.5	17.3	18.4
040-041	3,905	18.5	16.2	17.3
050-051	1,644	14.6	13.3	13.9
055	543	9.4	8.5	9.0
060-069	3,540	18.1	16.0	17.1
070	469	20.1	17.4	18.7
GEN.	40,485	17.0	15.2	16.1
110	178	14.7	13.4	14.1
111	377	14.7	12.7	13.7
120	842	12.8	10.0	11.4
140	905	13.2	14.2	13.7
141	418	12.7	10.9	11.8
142	573	19.0	18.1	18.6
144	90	10.3	9.3	9.8
145	468	13.6	11.7	12.7
152	47	9.1	9.9	9.5
180	7,231	9.0	8.5	8.8
190	422	14.0	11.8	12.9
210	915	10.9	10.1	10.5
211	56	12.9	8.9	10.9
220	480	14.5	12.4	13.5
230	321	13.7	13.0	13.3
232	30	6.2	5.6	5.9
233	76	13.0	20.9	16.9
249	1,082	12.7	10.9	11.8
241	941	9.0	7.7	8.3
243	2,864	11.1	10.3	10.7
245	236	9.9	9.1	9.5
251	65	7.7	6.6	7.1
260	164	11.3	9.2	10.3
270	105	8.4	7.6	8.0
271	208	10.6	9.6	10.1
280	351	16.5	12.2	14.3
310	658	18.4	19.3	18.9
351	1,595	15.9	15.9	15.9
382	116	9.6	9.5	9.6
388	1,084	17.2	16.5	16.8
389	244	10.1	10.7	10.4
390	853	15.3	14.5	14.9
391	670	13.1	12.9	13.0
410	6,976	17.9	16.2	17.0
411	116	9.8	11.2	10.5
412	1,272	14.5	12.4	13.5
420	2,011	14.4	13.2	13.8
551	26	11.3	9.1	10.2
561	166	7.8	6.6	7.2
570	1,102	11.5	10.6	11.1
581	233	12.8	11.3	12.1
700	309	17.4	14.3	15.9
PROF.	37,038	12.6	11.5	12.0
TOTAL	77,523	14.6	13.2	13.9

LES CATEGORIES GENERALES DE LA TACHE ET LES POURCENTAGES DE TEMPS DE LA SEMAINE DE TRAVAIL QUI Y SONT CONSACRES

DISCIPLINES	PREPARATION A LONG TERME		PREPARATION A COURT TERME		PRESENTATION		EVALUATION		ACTIVITES CONNEXES	
	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type
1. Français et anglais, langues maternelles.	15.4	7.5	25.9	10.0	27.7	10.8	16.1	7.9	15.0	10.1
2. Philosophie (Humanities)	20.5	12.2	25.6	10.4	25.4	8.3	13.5	7.3	15.1	8.6
3. Education physique	15.7	7.0	20.9	9.7	30.2	11.2	8.0	5.8	25.1	15.0
4. Biologie	18.7	10.5	30.7	10.3	25.8	9.6	10.8	6.0	14.0	10.6
5. Chimie	16.9	10.7	27.3	11.1	25.7	9.9	14.5	9.4	15.6	13.2
6. Physique, géologie	14.4	7.1	25.9	9.5	28.3	9.6	16.0	7.1	15.4	9.7
7. Mathématique	14.5	7.9	28.7	10.8	30.1	9.3	11.7	5.8	15.0	9.4
8. Langues, autres que les langues maternelles	13.6	6.5	23.9	10.2	25.7	10.0	14.7	10.7	22.0	15.0
9. Psychologie	14.4	6.6	24.6	9.6	25.8	8.9	12.8	6.0	22.4	15.8
10. Anthropologie, science politique, économique, sociologie	17.3	9.0	28.0	12.7	25.8	8.3	11.2	5.9	17.7	11.6
11. Géographie, histoire, civilisation gréco-latine, humanités, sciences religieuses	17.9	8.9	27.4	8.4	27.2	8.2	14.7	8.6	12.7	9.0
12. Arts plastiques, cinéma, musique, théâtre	17.1	9.0	27.0	13.0	26.7	11.4	9.3	4.1	19.9	16.4
13. Techniques infirmières	17.5	9.3	25.1	11.1	30.0	13.3	13.4	8.9	14.1	10.6
14. Autres techniques biologiques	17.2	8.8	27.1	10.2	26.7	8.2	11.7	6.5	17.3	11.4
15. Techniques physiques	15.9	10.9	24.7	11.0	30.9	10.3	13.1	7.4	15.5	11.5
16. Techniques humaines	15.4	11.2	26.3	12.0	27.8	10.3	12.2	5.5	18.3	13.3
17. Techniques administratives	16.7	8.4	25.1	10.5	29.0	11.4	12.5	6.3	16.6	10.1
18. Techniques artistiques	14.2	10.8	25.2	13.2	32.5	17.2	13.1	9.4	15.0	9.6
T O T A L	16.5	9.3	26.1	10.8	28.1	10.5	13.0	7.5	16.3	11.5

ANNEXE 5

LES CATEGORIES DE CHARGE D'ENSEIGNEMENT DANS LES CAAT

Les quatre catégories de correspondance entre les heures-contact et la nature et l'importance des activités, utilisées en pratique dans les CAAT:

0 - 16 heures: grand nombre d'activités variées comme: visites, développement de programmes, lecture, lien avec la communauté, comités, tutorat, études diverses, entraînement d'équipes sportives, etc...

- enseignement en équipe à de grands groupes;
- expérimentation;
- nouveau professeur (dans certaines circonstances).

16 - 20 heures:
- évaluation des étudiants basée sur des essais ou des projets;
- enseignement magistral ou semi-magistral;
- programmes éprouvés, à contenu stable;
- évaluation des étudiants fondée sur une gamme de méthodes (tests courts, correction par ordinateur, tests de performance, etc...);
- surveillance de laboratoire, sans assistant.

20 - 27 heures:
- cours répétés;
- supervision d'étudiants en studio (activités);
- supervision de laboratoire avec assistance;
- programmes à inscription limitée;
- répétitions successives et expérience antérieure.

27 - 40 heures:
- faible contact étudiant par suite d'une législation ou d'une certification;
- matière où un rapport 1/1 prédomine (vg. pilotage, musique);
- curriculum fixé par législation ou certification;
- cours individualisés ou les heures-contact sont inférieures aux heures-crédits.

Extrait de: Sub-Committee on Teaching Duties: *"Rapport sur les facteurs utilisés dans l'assignation des tâches"*.

ANNEXE 6

EXPRESSION DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT DANS LES CAAT

L'évaluation, en points, de la charge d'enseignement est faite à l'aide des relations suivantes:

A) Préparation: Pour chaque cours et pour chaque période d'enseignement:

$E = (a \times b \times c \times d)$

B) Contact Etudiant: Pour chaque cours et pour chaque période d'enseignement:

$E = (a \times b \times f)$

C) Evaluation: Pour chaque cours et pour chaque période d'enseignement:

$E = (a \times (0.2 + g))$

D) Disponibilité: $E = (a \times j \times h \times 0.2)$

E) Assignations particulières: $E = X$

Signification des symboles:

a = nombre total des étudiants officiellement inscrits dans une classe, un cours ou une section (selon le cas) deux semaines après le début de la session.

b = nombre de périodes d'enseignement hebdomadaires assignées à la classe, au cours ou à la section (selon le cas).

c = nature de la préparation évaluée selon les pondérations suivantes:

cours nouveau	2.0
cours déjà enseigné	1.0
cours répété (première répétition)	0.5
cours répété (deuxième répétition et suivante)	0.25

d = le mode de préparation de l'enseignement, évalué selon le tableau des pondérations suivantes:

TYPE D'ENSEIGNEMENT	1ère heure	2ième heure	3ième heure et suivante
1- Etude indépendante	0.10	0.10	0.10
2- Laboratoire programmé	0.15	0.15	0.15
3- Laboratoire, discussion en groupe, séminaire, petit groupe (< 13)	0.20	0.10	0.05
4- Cours magistral (13-45)	0.40	0.30	0.20
5- Grand groupe (> 45 étudiants)	0.60	0.50	0.40

f = durée de la période d'enseignement, pondérée suivant le facteur suivant:

durée de 50 minutes	1.0
durée de 40 minutes	0.8

g = nature de l'évaluation des étudiants, faite à l'extérieur des périodes hebdomadaires d'enseignement assignées à la matière, évaluée selon les pondérations suivantes:

1- Essai, composition	1.60
2- Test court, problèmes	0.80
3- T/F, M/C	0.40
4- Combinaison de (1 + 2 + 3)	0.80
5- Test de performance (observation)	1.20

h = heures hebdomadaires de disponibilité aux étudiants

j = pondération des heures de disponibilité en fonction du type d'enseignement:

Enseignement individualisé, indépendant	1.4
Enseignement magistral	1.0
Séminaire, laboratoire, petit groupe (< 13 étudiants)	0.8

X = assignations particulières, dont la pondération, qui devraient être exprimées en heures hebdomadaires, est négociable (1.0 heure = 1.0 point de charge)

Extrait de *"Sub-Committee on Faculty Workload": "Rapport Anderson, Edwards, McIntyre".*

ANNEXE 7

EVALUATION DU TEMPS DE PREPARATION ET NOMBRE D'ETUDIANTS PAR GROUPES A RYERSON

1/ L'évaluation du temps de préparation se fait conformément, aux définitions suivantes: (selon l'entente mutuelle)

A) Nouvelle préparation:

s'applique au premier groupe auquel le professeur enseigne un nouveau cours, ou un cours qu'il n'a pas enseigné durant les trois années antérieures.

B) Ancienne préparation:

s'applique au premier groupe auquel le professeur enseigne un cours qu'il a déjà enseigné au cours des trois années précédentes, en incluant les cours, de même niveau et de même sujet, qui ont été supprimés.

C) Préparation répétée:

s'applique à la répétition d'un cours, selon (A) ou (B) à un ou plusieurs autres groupes au cours de la session.

2/ Nombre d'étudiants par groupe:

Les inscriptions ne doivent pas excéder trente-six étudiants par groupe. Toutefois des ententes peuvent être conclues pour aller au-delà de ce maximum.

ANNEXE 8

LA DEFINITION DU FACTEUR DE CHARGE SELON D.J. CORNISH

Définition du facteur de charge (load factor):

Il est la somme des heures-contact annuelles des enseignants.

Il est obtenu, pour une:

Charge normale: charge hebdomadaire stipulée au contrat collectif, multipliée par la durée de l'année scolaire. (Incluant les semaines d'examens)

Extrait de: D.J. Dornish, *Faculty Workload - A Critical Examination.*

ANNEXE 9

EVALUATION DES UNITES D'ENSEIGNEMENT A MEDICINE HAT

L'évaluation des unités d'enseignement est établie sur la base suivante:

Théorie et cours magistral: 1 heure = 1 unité

Dans les disciplines suivantes:

sciences sociales, sciences physiques, mathématiques, langues étrangères, anglais (maternel), éducation physique, techniques administratives, informatique, beaux arts, techniques infirmières, cuisine.

Laboratoire: 3 heures = 2 unités

Dans les disciplines suivantes:

sciences sociales, sciences physiques, mathématiques, langues étrangères, techniques infirmières.

Laboratoire (cours d'activité): 2 heures = 1 unité

Dans les disciplines suivantes:

éducation physique, informatique, beaux arts, cuisine, promotion scolaire.

Composition anglaise: 1 heure = 1.25 unité

Sténo, dactylo, machines comptables: 5 heures = 3 unités

Education physique; entraînement des équipes: 3 unités

Tournoi: ½ à 1 unité

ANNEXE 10

RAPPORTS ENTRE HEURE-CONTACT ET HEURE-CREDIT DANS LES "JUNIOR AND COMMUNITY COLLEGES"

Selon les résultats du sondage, 45 des 242 collèges ne font pas de distinction entre les heures-contact et les heures-crédit.

Par contre, 186 collèges en font une, soient:

2 heures-contact = 1 heure-crédit (majorité des collèges)

3 heures-contact = 1 heure-crédit

1.5 heure-contact = 1 heure-crédit (majorité des gros collèges).

ANNEXE 11

REPARTITION DE LA SEMAINE MOYENNE DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DU TENNESSEE

La répartition de la semaine moyenne de travail des enseignants des collèges et universités du Tennessee, selon les données recueillies par la THEC, est établie de la façon suivante:

	Heures par semaine	%
Enseignement:	40	84
Enseignement de groupe	12	24
Enseignement individualité	2	5
Support et Développement à l'enseignement:	24	51
préparation	13	26
évaluation	6	13
consultation avec étudiants	4	8
développement de programmes	1	3
Orientation et Conseiller	2	4
Recherche et Activité Educationnelle:	3	6
Supportée par l'institution	2	4
Supportée par l'extérieur	1	2
Activité de Service Public	1	2
Supportée par l'institution	0.5	1
Supportée par l'extérieur	0.5	1
Service Interne et Administration	4	8
Administration	2.5	5
Service supporté par l'institution	1.5	3
GRAND TOTAL	48	100

Extrait de: Tennessee Higher Education Commission, *Faculty Time Distribution and Performance Evaluation.*

ANNEXE 12

EVALUATION DES UNITES DE TRAVAIL AU VOLUNTEER STATE COMMUNITY COLLEGE (TENNESSEE)

Le nombre d'unités évalué selon la formule:

$$\text{Unités} = \frac{\text{Heures-crédit} - \text{Heures-contact}}{2}$$

Les heures-contact incluent:

1- enseignement en classe;

2- supervision de laboratoire ou de studio.

Exceptions à la formule:

1- enseignement individuel: 3 heures-crédit-étudiant égale 1 unité;

2- enseignement pratique supervisé: 36 heures-crédit-étudiant égalent 3 unités.

Extrait de: Volunteer State Community College, *Faculty Handbook*.

ANNEXE 13

LA DEFINITION DE L'HEURE-CONTACT DANS LES COLLEGES COMMUNAUTAIRES DE LA FLORIDE

La définition très large de l'heure-contact peut inclure.

- de l'administration;
- de l'orientation et de la recherche institutionnelle;
- la supervision des enseignements coopératifs;
- la planification de nouveaux cours;
- etc....

ANNEXE 14

MIAMI-DADE ACADEMIC ACCOUNTING SYSTEM

Le système de points du "Miami-Dade Academic Accounting System" utilise la catégorisation suivante des activités reliées à l'assignation du professeur.

1- Présentation de l'enseignement:

Evaluée objectivement, selon le type d'enseignement sur la base: 1 heure-semestre = 4 points

A) Enseignement magistral: (cours réguliers créditès) — 1 heure-semestre = 1 heure-contact = 4 points

B) Enseignement magistral: (cours non créditès) — 1 heure-semestre = 27 heures-contact = 4 points

2- Supervision d'enseignement:

Evaluée objectivement selon le type d'enseignement sur la base: 1 heure de supervision = 3 points

A) Supervision de laboratoire: (cours réguliers créditès) — 1 heure-semestre = 2 heures-contact = 6 points

B) Supervision clinique: (cours réguliers créditès) — 1 heure-semestre = 3 heures-contact = 9 points

C) Supervision de laboratoire: (cours non créditès) — 1 heure-semestre = 27 heures-contact = 4 points

D) Leçons privées (Musique): (cours réguliers créditès) — 2 heures-semestre = 1 heure-contact = 2 points

3- Plafinication et Développement

4- Administration

5- Gérance

Evaluées arbitrairement par la direction du Collège.

N.B.- Le travail de préparation des cours, de correction et d'évaluation ainsi que de participation aux comités n'est pas inclus dans la charge normale de 60 points par session.

ANNEXE 15

CALIFORNIA STATE STAFFING FORMULA

L'évaluation des 36 heures hebdomadaires de travail, représentées par une charge d'enseignement de 12 W.T.U. (unité pondérée d'enseignement), se fait en tenant compte du type d'enseignement, auquel est associé un "Facteur K" constant.

1- Enseignement magistral (ou tout autre forme d'enseignement) pour lequel:

1 heure-contact = 1 crédit. Le "facteur K" = 1.

12 crédits x (K=1) = 12 W.T.U. (12 heures-contact) + (24 heures de travail)

2- Activités d'enseignement pour lesquels:

2 heures-contact = 1 crédit. Le "facteur K" = 1.3.

9 crédits x (K=1.3) = 12 W.T.U. (18 heures-contact) + (18 heures de travail)

3- Laboratoires pour lesquels:

3 heures-contact = 1 crédit. Le "facteur K" a une valeur de 2.

6 crédits x (K=2) = 12 W.T.U. (18 heures-contact) + (18 heures de travail)

4- Laboratoires pour lesquels:

3 heures-contact = 1 crédit, mais qui exigent moins de travail, le"facteur K" = 1.5.

8 crédits x (K=1.5) = 12 W.T.U. (24 heures-contact) + (12 heures de travail)

5- Activités d'éducation physique, pour lesquelles:

12 heures-contact = 1 crédit, le "facteur K" = 6.

2 crédits x (K=6) = 12 W.T.U. (24 heures-contact) + (12 heures de travail)

6- Activités d'éducation physique et autres activités de groupe, pour lesquelles:

6 heures-contact = 1 crédit. Le "facteur K" = 3.

4 crédits x (K=3) = 12 W.T.U. (24 heures-contact) + (12 heures de travail).

7- Pour les enseignements où il n'y a que supervision, on utilise le "facteur S" qui s'appuie sur le nombre d'étudiants à superviser.

Niveau sous-gradué: supervision de travail pratique, de projets, etc..., le"facteur S" = 36 étudiants (ce qui constitue une pleinte charge, c'est-à-dire 12 W.T.U.)

En musique, la supervision de l'enseignement en studio, le "facteur S" = 48 étudiants (ce qui est équivalent à 12 W.T.U.).

Niveau gradué: supervision de projets, thèses, etc..., le "facteur S" = 25 étudiants (équivalent à 12 W.T.U.)

ANNEXE 16

DEFINITION DES CATEGORIES D'ENSEIGNANTS

1- RYERSON POLYTECHNICAL INSTITUTE (Toronto)

A) The title *Lecturer* will normally be given to a new faculty member.

B) The title *Professor* will be given to a faculty member who has five years' satisfactory service at Ryerson.

C) The title *Professor* will also be given to a faculty member with five years' satisfactory teaching experience at the post-secondary level, on the recommandation of the Department Appointments Committee.

D) A teacher with distinguished service may be appointed by the Board to the post of *Senior Lecturer* at a salary of up to two thousand dollard above his scheduled level, and his maximum salary will be increased beyond his category maximum to a like amount.

E) An *Instructor of Distinction* may from time to time be engaged by the Board for certain defined periods at a salary negotiated outside the salary schedure.

Extrait de l'*Entente Mutuelle* de Ryerson.

2- GRANT MAC EWAN COMMUNITY COLLEGE

Lecturer:	Community College Diploma: OR Equivalent at post-secondary institution: OR Qualified Tradesman, plus six years experience.
Affiliate Instructor:	Community College Diploma, or equivalent, plus four years of post-secondary teaching experience or relevant experience: OR Qualified Tradesman, plus six years experience, plus two years post-secondary teaching experience.
Assistant Instructor:	Community College Diploma, or equivalent, plus six years of post-secondary teaching experience, or relevant experience: OR Baccalaureate Degree plus two years post-secondary teaching experience.
Associate Instructor:	Baccalaureate Degree plus four years post-secondary teaching experience: or relevant experience: OR Primary Professional Degree (B.Sc.N.) (B.S.W.) (LL.B.) etc..., plus two years post-secondary teaching experience or relevant field experience, OR Masters Degree.
Instructor:	Masters Degree plus two years post-secondary teaching experience, or relevant field experience: OR Doctorate Degree.
Special Master College Instructor:	The Board reserves the right to appoint persons to such position for outstanding teaching of a minimum of five years at this College.

Extrait de l'*Entente Mutuelle* Grant Mac Ewan Community College

3- MOUNT ROYAL COLLEGE

The definition of the categories are as follows:

Category A: B.A., B.Sc., B.Ed., Honours B.A., Honours B. Sc.;

Category B: Two degrees, e.g. B.A. plus B.Ed., or one degree plus one year's credit towards a Master's Degree;

Category C: Master's Degree;

Category D: An earned, graduate degree at the doctoral level from a recognized university.

Extrait de la *Convention Collective* de Mount Royal College.

4- MIAMI-DADE COMMUNITY COLLEGE

I. EXPERIENCE AND LENGTH OF SERVICE

A) *Instructor:* No previous teaching experience necessary.

B) *Assistant Professor:* Minimum of three years' college teaching and/or other relevant teaching experience and/or other experience relevant to the person's position at the college.

C) *Associate Professor* Minimum of seven years' college teaching and/or other relevant teaching experience and/or other experience relevant to the person's position at the College. At least three years of this experience must be at Miami-Dade Junior College.

D) *Full Professor:* Minimum of ten years' college teaching and/or relevant teaching experience and/or other experience relevant to the person's position at the College. At least three years of this experience must be at Miami-Dade Junior College.

II. EDUCATIONAL PREPARATION:

A) *Instructor:* Florida teacher's certificate.

B) *Assistant Professor:* Minimum of a Master's degree or equivalent, plus either:

1- 15 credits of significant and related graduate work or equivalent, or

2- 10 years' teaching experience or the equivalent. At least two years of this experience must be at Miami-Dade Junior College.

C) *Associate Professor:* Minimum of a Master's degree and thirty hours in a subject field, or a majority of the hours in the subject field and the remainder in an area considered important or relevant to the junior college philosophy. Possession of a regular Florida teaching certificate and a recommendation for continuing contract at Miami-Dade Junior College.

D) *Associate Professor Senior:* Minimum of a Master's degree and forty-five hours of significant and related graduate work or the equivalent are required. Possession of a regular Florida teaching certificate and a recommendation for continuing contract at Miami-Dade Junior College.

E) *Full Professor:* The Doctor's degree or its equivalent should ordinarily be a requirement for this rank. Possession of a regular Florida teaching certificate and recommendation for continuing contract at Miami-Dade Junior College.

Extrait de: Miami-Dade Community College, *Criteria for Academic Rank.*

LES PUBLICATIONS DE LA COMMISSION

1. Recherche sur la tâche des enseignants du collégial,
   Documents d'étude et de recherche, CETEC-1, septembre 1974, 158 pages.

2. Opération Inventaire 1973-74,
   Documents d'étude et de recherche, CETEC-2, mars 1975, 205 pages.

3. La tâche des enseignants du collégial,
   Rapport final de la Commission d'étude sur la tâche des enseignants du collégial, mai 1975:

   Tome I: Les études et les travaux de la Commission

   Tome II: Dossier comparatif Québec-Etranger

   Tome III: Délibérations et conclusions

Réalisé par le Service général des communications
du ministère de l'Éducation

7576-177

Code 43-3007